

令和 4 年度
コンプライアンス推進に係る職員意識調査
報告書

令和 5 年 3 月
仙 台 市

目次

1	調査の概要.....	1
2	回答者の属性.....	2
3	調査結果.....	3
	(1) 仕事に対する個人の意識 (Q 1～Q 6)	3
	(2) コンプライアンスを推進するための行動 (Q 7～Q21)	8
	(3) 職場のコミュニケーション (Q22～Q26)	16
	(4) 組織風土 (Q27～Q33)	20
	(5) 新型コロナウイルス感染症の影響 (Q34)	24
	(6) 内部統制制度 (Q35～Q38)	25
	(7) 仙台市職員相談・通報窓口 (Q39～Q41)	27
	(8) コンプライアンス推進に関する意見 (自由記述)	29
4	(参考資料) 調査票.....	35

1 調査の概要

(1) 調査目的

本市では、市民との強固な信頼関係の構築を目指して、平成 27 年度からコンプライアンス推進に取り組んでいる。これまでの取組みを通して、職員の意識や組織風土にどのような変化があったかを把握し、今後の取組みにつなげていくために、職員意識調査を実施した。

(2) 調査内容

下記①～⑧について、全 43 問。(詳細は、4 (参考資料) 調査票を参照)

- ① 仕事に対する個人の意識 (Q1～6、6 問)
- ② コンプライアンスを推進するための行動 (Q7～21、15 問)
- ③ 職場のコミュニケーション (Q22～26、5 問)
- ④ 組織風土 (Q27～33、7 問)
- ⑤ 新型コロナウイルス感染症の影響 (Q34、1 問)
- ⑥ 内部統制制度 (Q35～38、4 問)
- ⑦ 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q39～41、3 問)
- ⑧ 市民協働に関して (Q42～43、2 問) ※当報告書の集計からは除く。

(3) 調査方法

無記名とし、原則 Web 上の回答フォーム (みやぎ電子申請サービス) による回答とした。なお、端末を使用した回答が難しい場合には、紙の調査票による回答を受け付けた。

(4) 調査期間

令和 4 年 10 月 24 日 (月) ～令和 4 年 11 月 14 日 (月)

(5) 調査対象及び対象者数

全職員※ 計 11,203 人 [昨年度比: +109 人]

※ アルバイトは除く。消防局は消防団員を除く。教育局は学校勤務の職員を除く。

交通局はバスの運転士、地下鉄の駅務員及び運転士を除く。

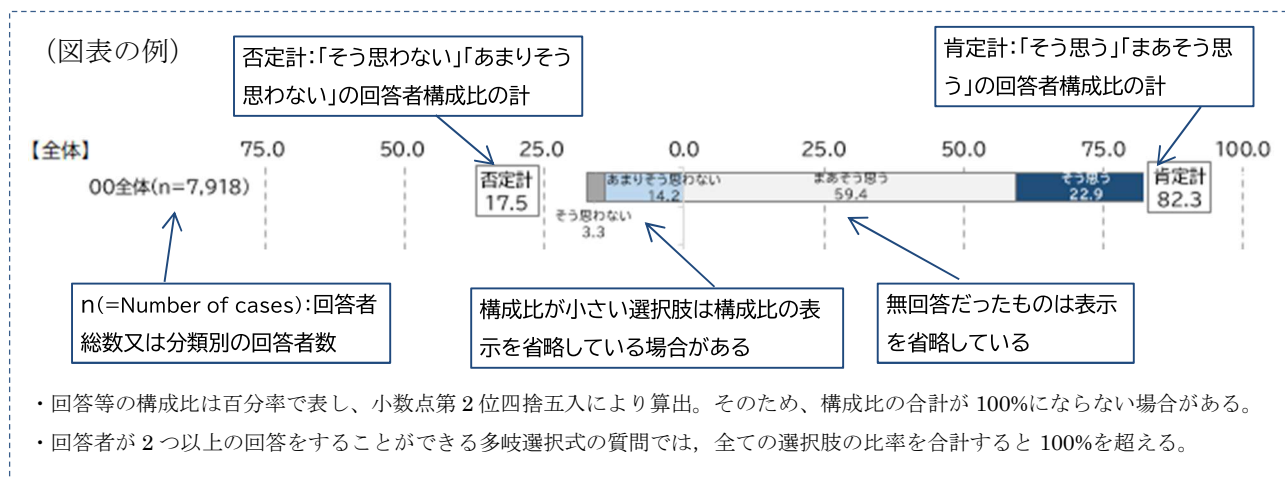
市立病院は医療安全管理課・経営管理部・総合サポートセンターの職員に限る。

(6) 回答数

有効回答数 **7,918 件** [昨年度比: +12 件]、

有効回答率 **70.7%** [昨年度比: ▲0.6%]

(7) 報告書の見方



2 回答者の属性

(1) 所属 あなたの所属を教えてください。

(N=7,918)

	本庁等	区役所	企業局	無回答	合計
回答数 (人)	4,866	1,953	1,020	79	7,918
割合 (%)	61.5%	24.7%	12.9%	1.0%	100.0%

(2) 任用形態 あなたの任用形態を教えてください。

(N=7,918)

	正職員、再任用職員、任期付職員	会計年度任用職員、臨時的任用職員	無回答	合計
回答数 (人)	5,838	1,990	90	7,918
割合 (%)	73.7%	25.1%	1.1%	100.0%

(3) 所属期間 現在の職場の所属期間を教えてください。

(N=7,918)

(令和4年10月1日現在)

	一年未満	一年以上～三年未満	三年以上	無回答	合計
回答数 (人)	1,896	2,703	3,210	109	7,918
割合 (%)	23.9%	34.1%	40.5%	1.4%	100.0%

(4) 年齢 あなたの年齢を教えてください。

(N=7,918)

	～20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代～	無回答	合計
回答数 (人)	1,120	1,735	1,897	2,119	925	122	7,918
割合 (%)	14.1%	21.9%	24.0%	26.8%	11.7%	1.5%	100.0%

(5) 職階 あなたの職階を教えてください。

(N=5,838)

(正職員、再任用職員、任期付職員のみ)

	一般職	係長職	管理職	無回答	合計
回答数 (人)	4,188	922	687	41	5,838
割合 (%)	71.7%	15.8%	11.8%	0.7%	100.0%

(4) 職種 あなたの職種 (採用区分) を教えてください。

(N=5,838)

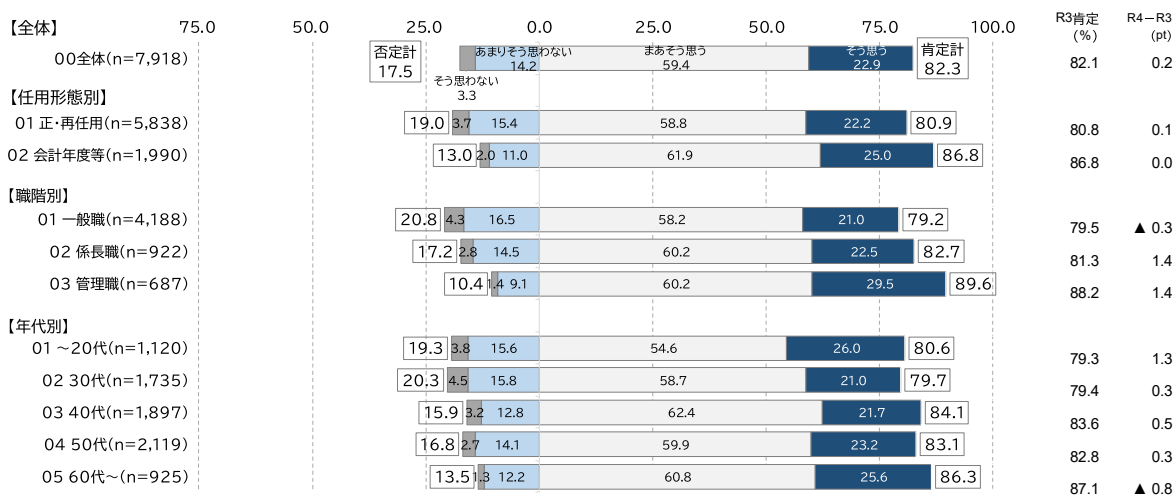
(正職員、再任用職員、任期付職員のみ)

	事務職員	技術職員	消防職員	その他	無回答	合計
回答数 (人)	2,540	2,215	728	228	127	5,838
割合 (%)	43.5%	37.9%	12.5%	3.9%	2.2%	100.0%

3 調査結果

(1) 仕事に対する個人の意識 (Q1~Q6)

Q1 あなたは、現在の自分の仕事にやりがいを感じていますか？



グラフ中の「正・再任用」は正職員・再任用職員・任期付職員、「会計年度等」は会計年度任用職員・臨時的任用職員をいう（以降のページも同じ）。

【傾向】

- 仕事のやりがいについての認識は、肯定的回答者（※1）の割合は全体として 82.3%、前年度と比較すると 0.2 ポイントの増加であった。
- 任用形態別に比較すると、正職員等（※2）の肯定的回答よりも、会計年度任用職員等（※3）の肯定的回答が 5.9 ポイント高かった。
- 年代別に見ると、肯定的回答の割合が減少したのは、60 代以上のみであった。

※1 「肯定的回答者」は「そう思う」「まあそう思う」の回答者の計をいう。

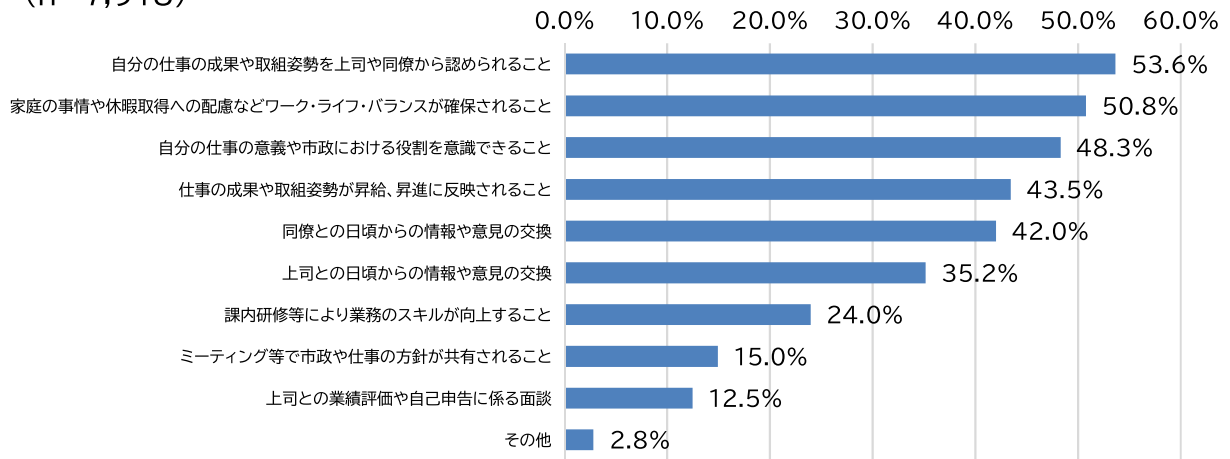
※2 「正職員等」は正職員・再任用職員・任期付職員をいう。

※3 「会計年度任用職員等」は、会計年度任用職員・臨時的任用職員をいう。

（※1~3 は以降のページも同じ）

Q2 職場において、あなたの仕事に対するやりがいや意欲を高めるために、有効または必要だと思うことを選択してください。（複数回答可）

【全体】
(n=7,918)



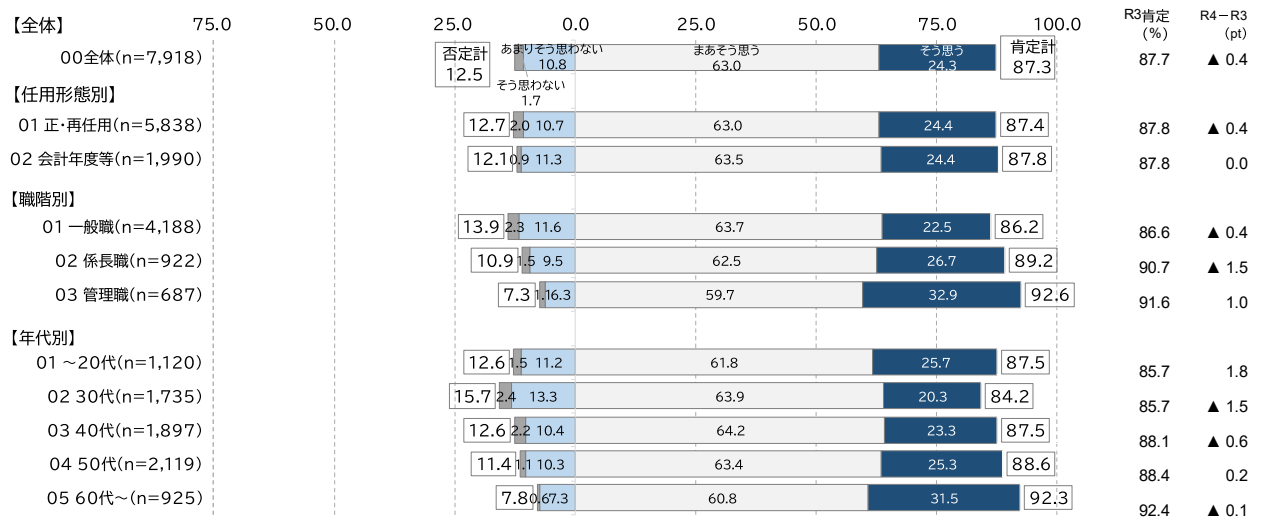
【傾向】

- 最も多く選択されたのは、前年度と同じ「仕事の成果や取組姿勢を上司や同僚から認められること」であった。
- 前年度3番目に多く選択されていた「家庭の事情や休暇取得への配慮などワーク・ライフ・バランスが確保されること」が2.3ポイント増加し、2番目に多く選択された。

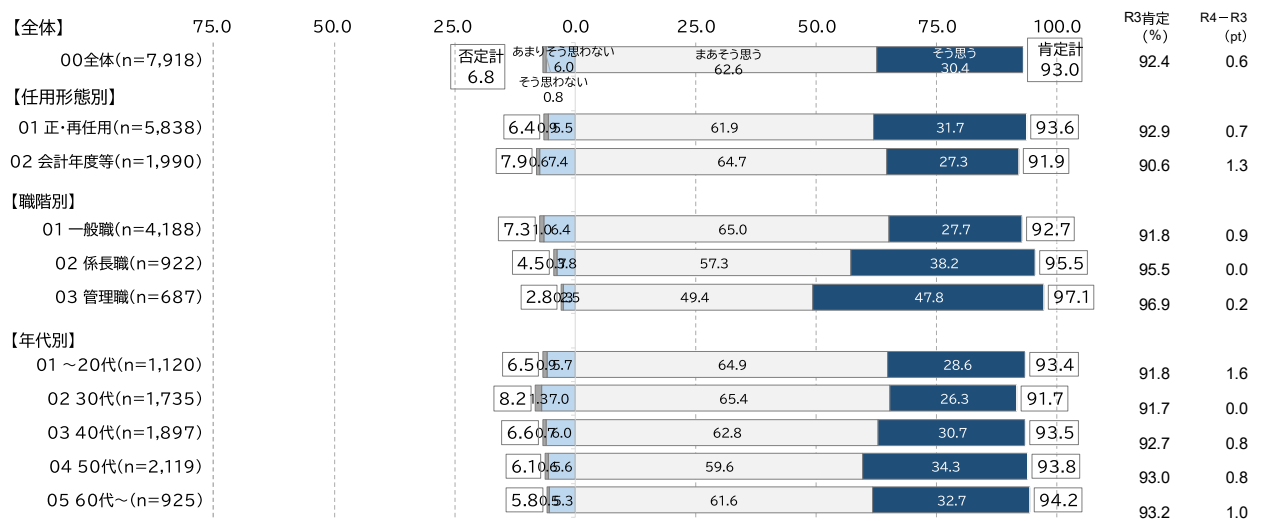
【参考：前年度の上位5項目】

- ① 自分の仕事（成果・取組姿勢等）について上司や同僚から認められること（54.6%）
- ② 自分の仕事の意義や市政における役割を意識できること（49.5%）
- ③ 家庭の事情や休暇取得への配慮などワーク・ライフ・バランスの確保（48.5%）
- ④ 同僚との日頃からの情報や意見の交換（43.0%）
- ⑤ 仕事の成果や取組姿勢が昇給、昇進に反映されること（40.6%）

Q3 あなたは、仙台市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいると思いますか？



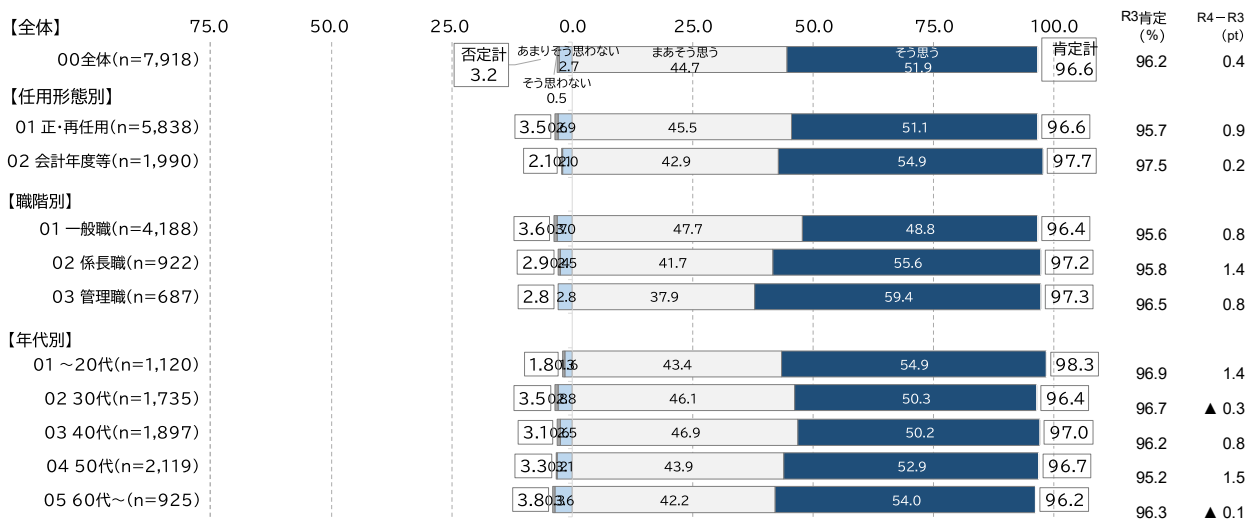
Q4 あなたは、自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解していると思いますか？



【傾向】

- 市職員としての誇り（Q3）、市政の中での役割の理解（Q4）の肯定的回答者の割合は、どちらも職階が上がるほど高く、前年度とほぼ同様の傾向であった。
- Q3、Q4ともに、年代別にみると、20代の増加傾向が比較的強かった。

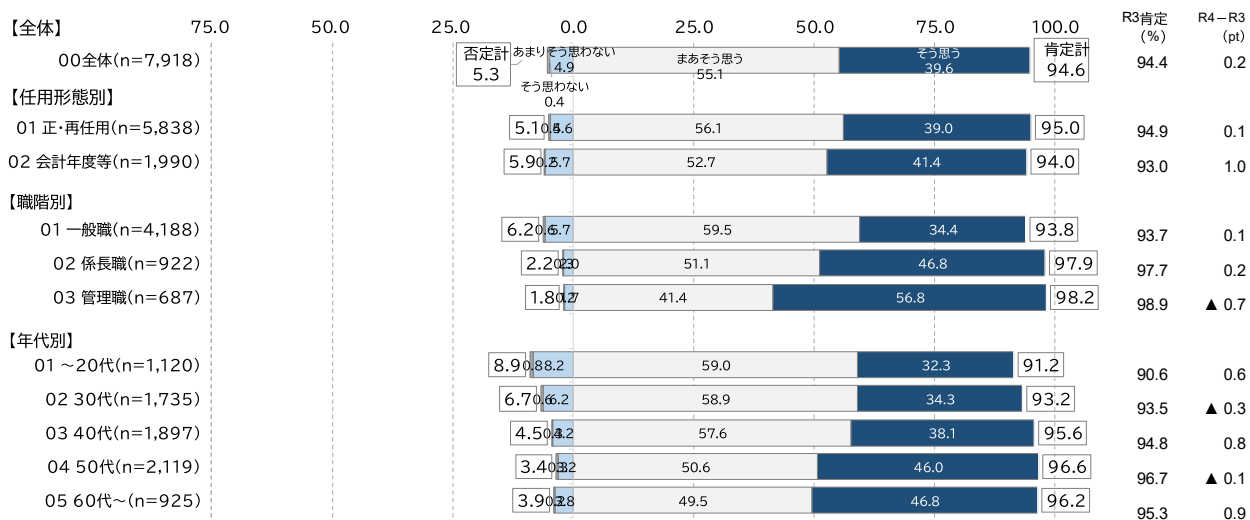
Q5 あなたは、コンプライアンス推進について、組織で取り組んでいく必要があると思いますか？



【傾向】

- コンプライアンス推進に組織で取り組む必要性についての認識は、前々年度から肯定的回答者の割合が増加傾向であった。今年度は全体では96.6%、前年度と比較すると0.4ポイントの増加であった。
- 肯定的回答者の割合の増加傾向は、多くの属性（任用形態、職階、年代）において見られたが、特に、職階別では係長職（1.4ポイント増加）、年代別では20代（1.4ポイント増加）と50代（1.5ポイント増加）で、その傾向が強かった。
- 肯定的回答者のうち積極的肯定である「そう思う」の回答者の割合が他の設問に比べて高かった。

Q6 あなたは、日ごろからコンプライアンスを意識していますか？



【傾向】

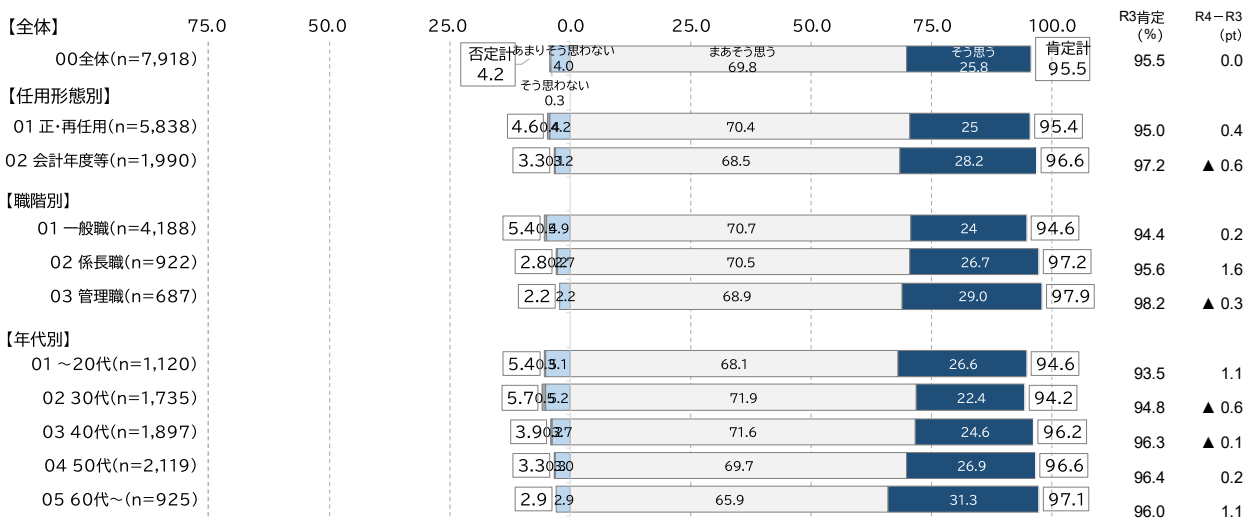
- 職員個人としての日頃からのコンプライアンス意識については、肯定的回答者の割合は全体では 94.6%、前年度と比較すると 0.2 ポイントの増加であった。
- 職階や年代が上がるほど肯定的回答者の割合が高い傾向にあった。
- Q5 と同様、肯定的回答者のうち積極的肯定である「そう思う」の回答者の割合が他の設問に比べて高かった。

(2) コンプライアンスを推進するための行動 (Q7~Q21)

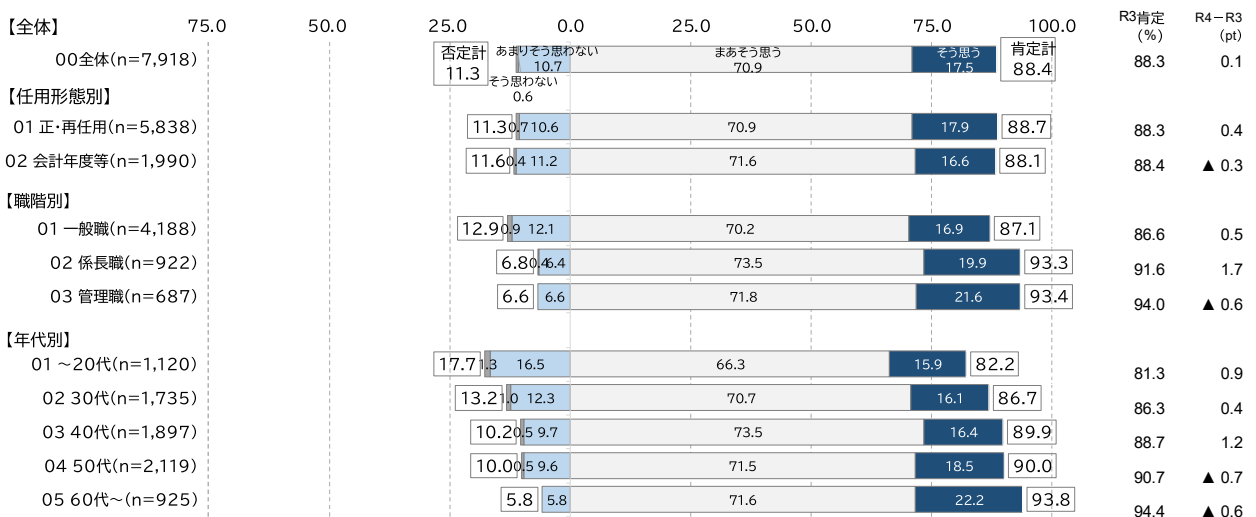
【傾向】

- Q7~Q21については、前年度と比較して大きな傾向の変化は見られなかった。
- これらの設問の中では、法令等根拠の確認や正確な仕事、改善意識を問う設問 (Q10、13、14) について比較的増加傾向が大きく、ほぼ全ての属性で増加傾向にあった。

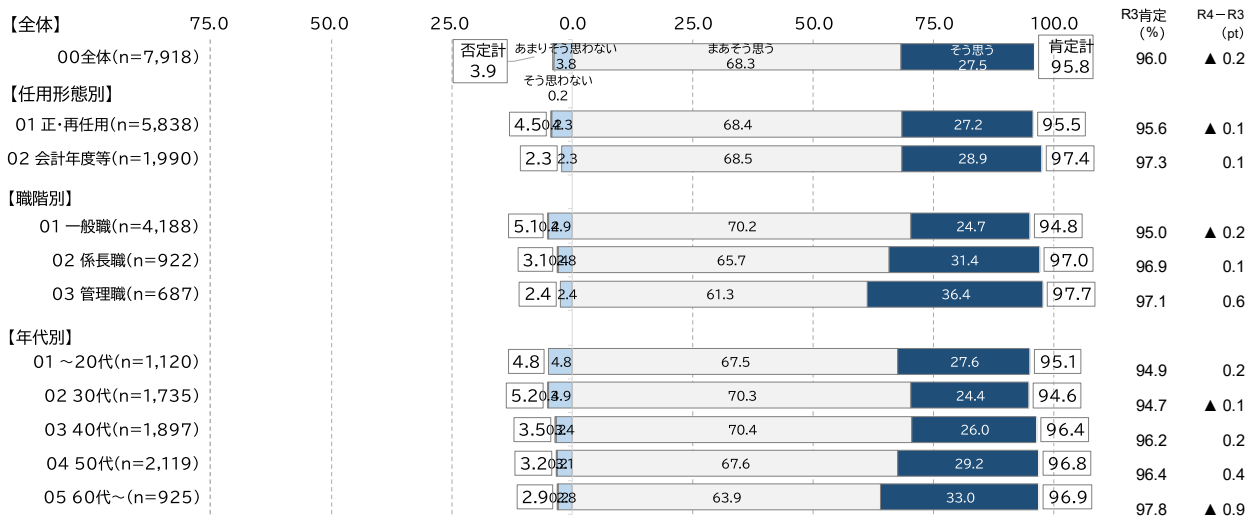
Q7 あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？



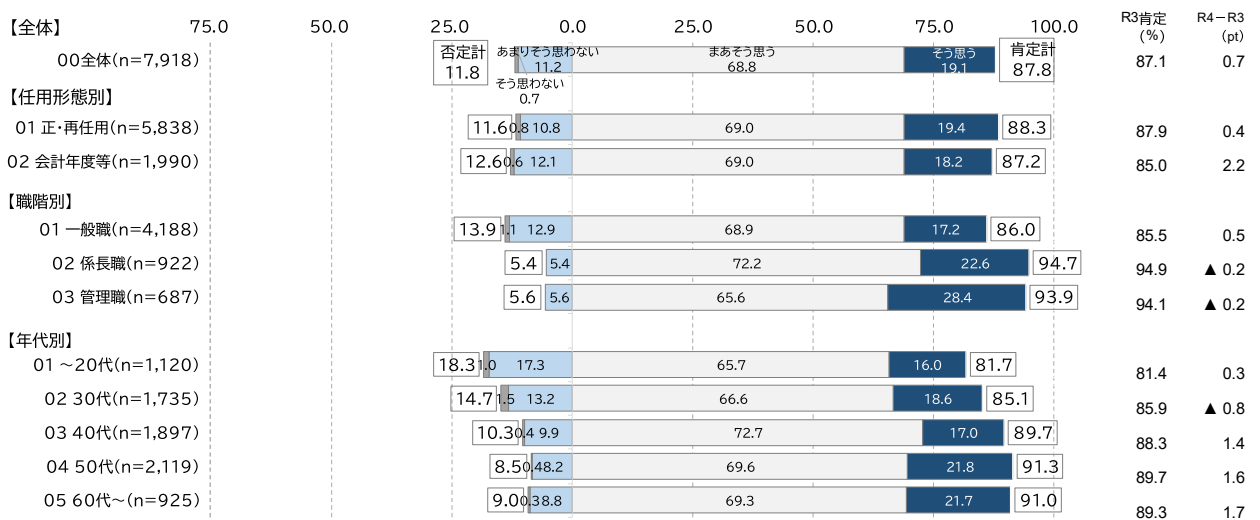
Q8 あなたは、仕事において、相手に対して、分かりやすい言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか？



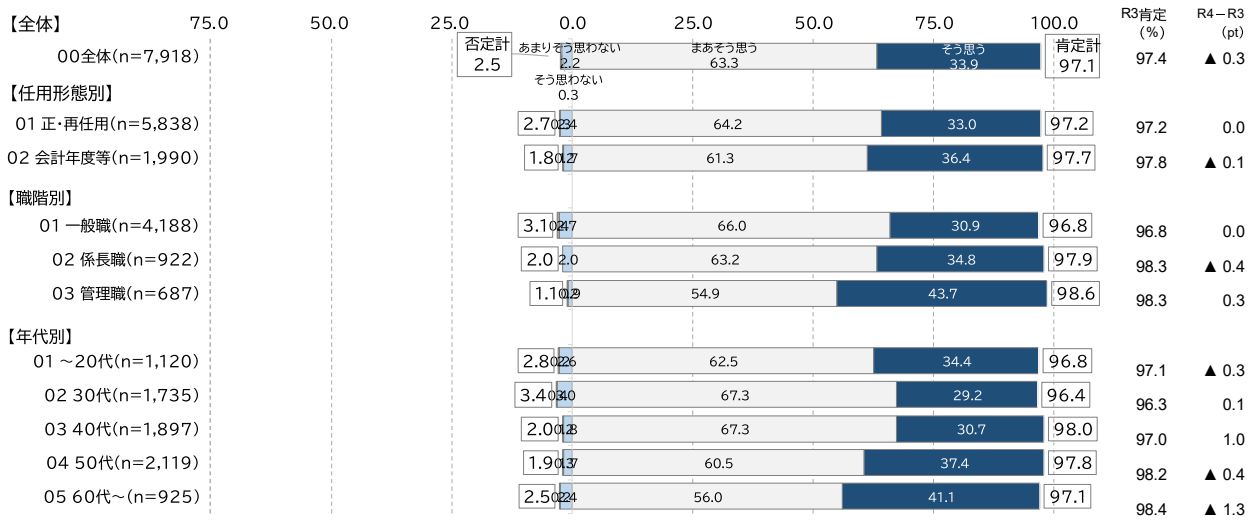
Q9 あなたは、仕事において、対応の際、マナーや服装などに気を配った行動ができていると思いますか？



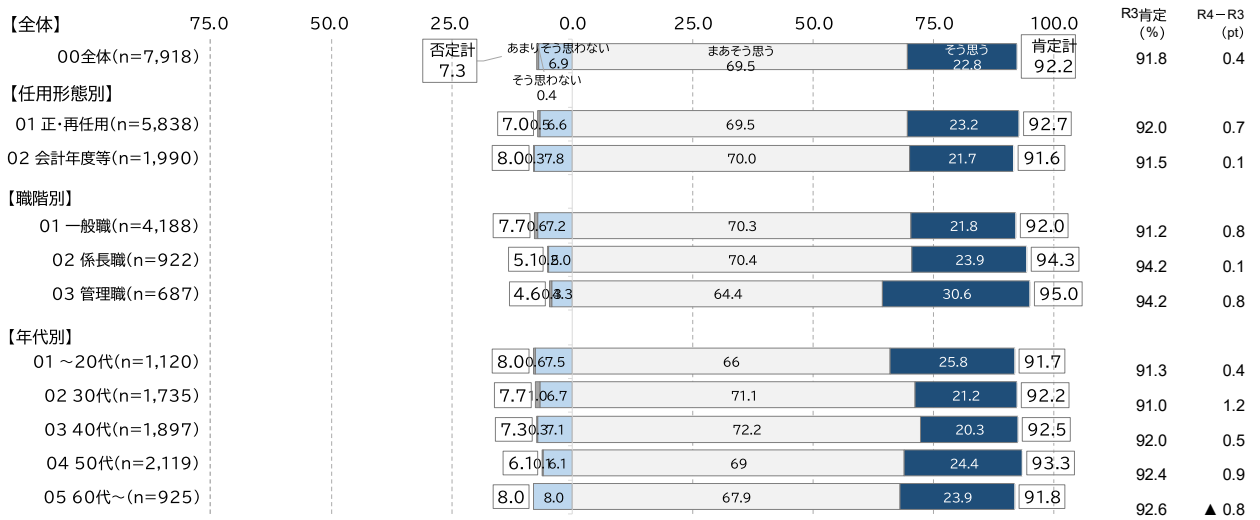
Q10 あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をしていると思いますか？



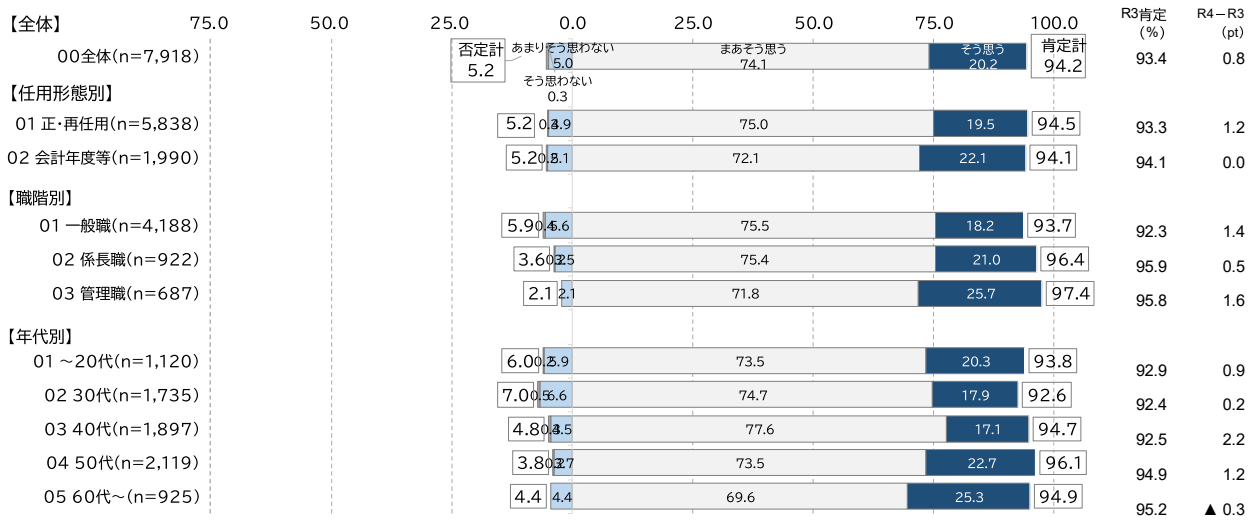
Q11 あなたは、公平・公正に職務を執行することができていると思いますか？



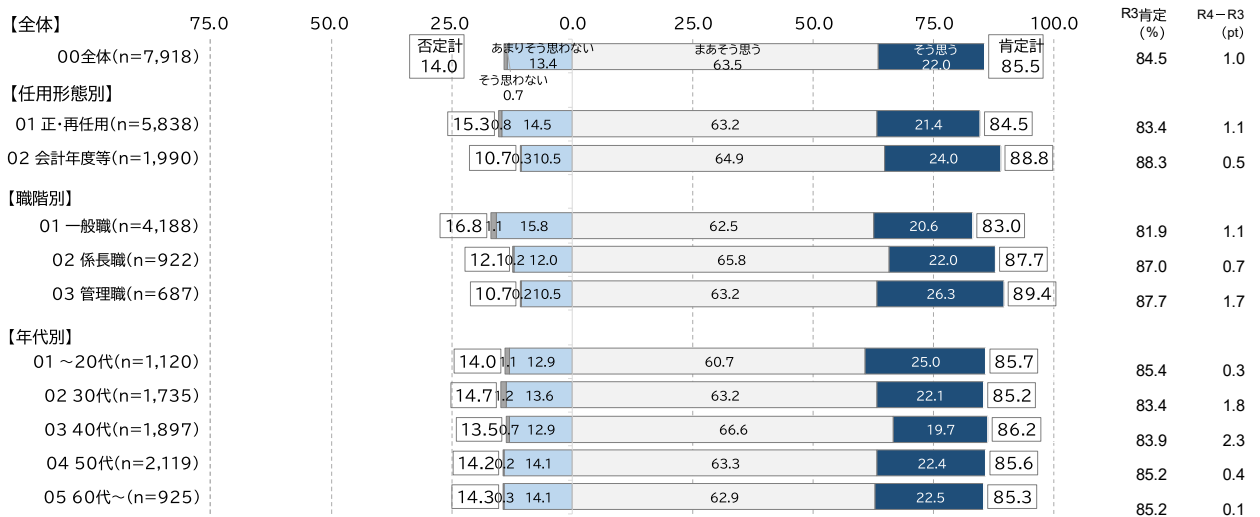
Q12 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思いますか？



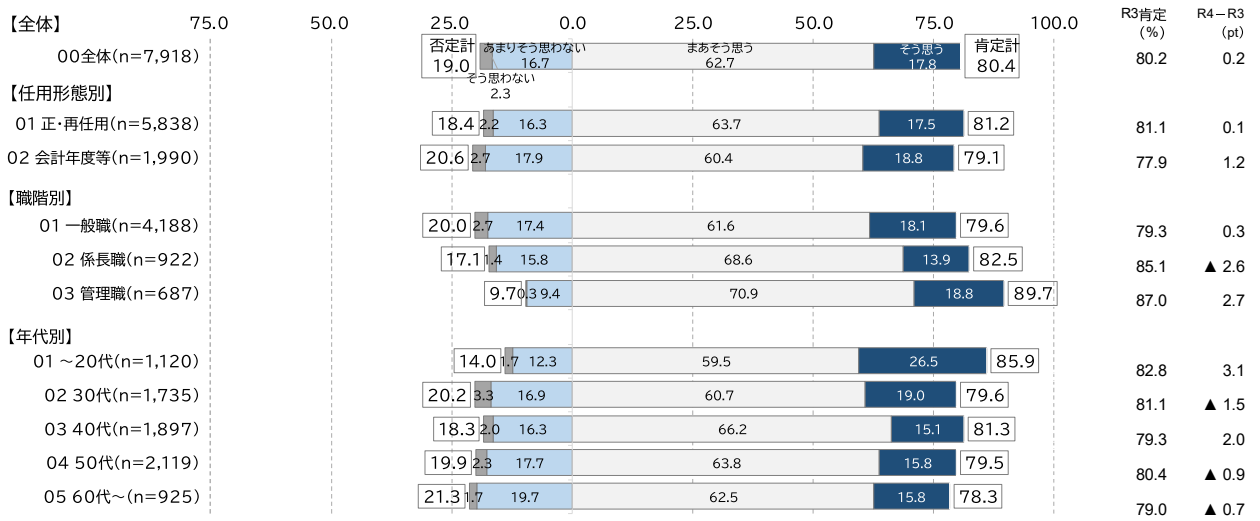
Q13 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をしているとされていますか？



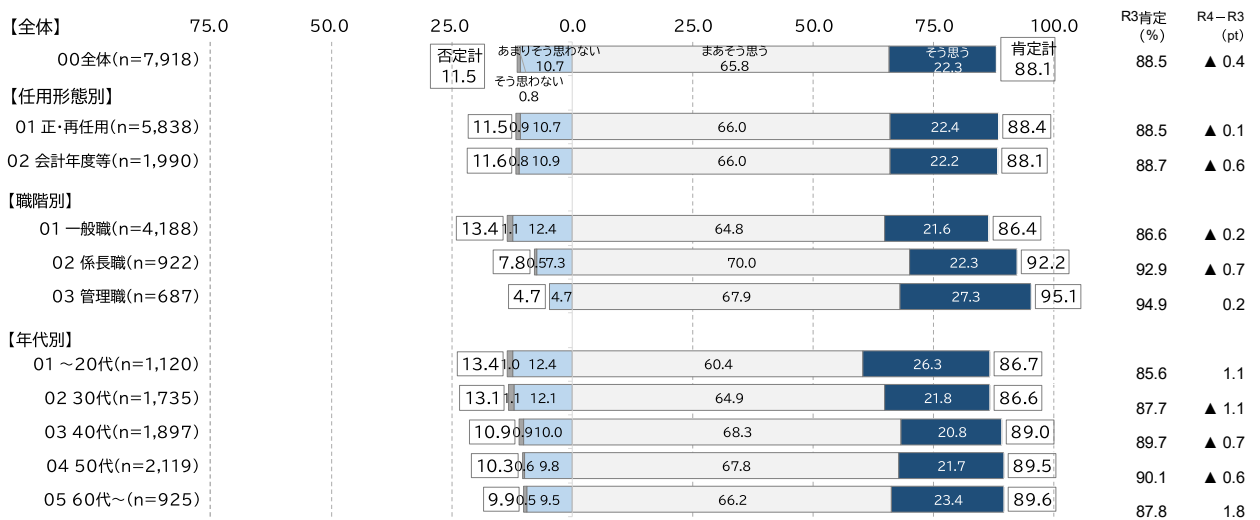
Q14 あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができているとされていますか？



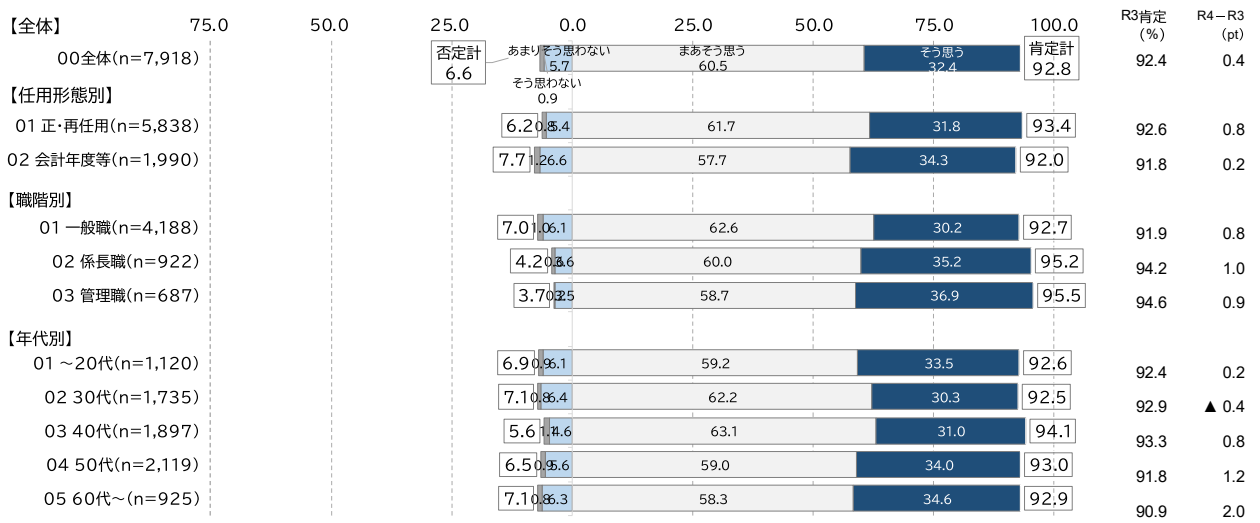
Q15 あなたは、職場において、自分の仕事についての情報共有が十分にできていると思いますか？



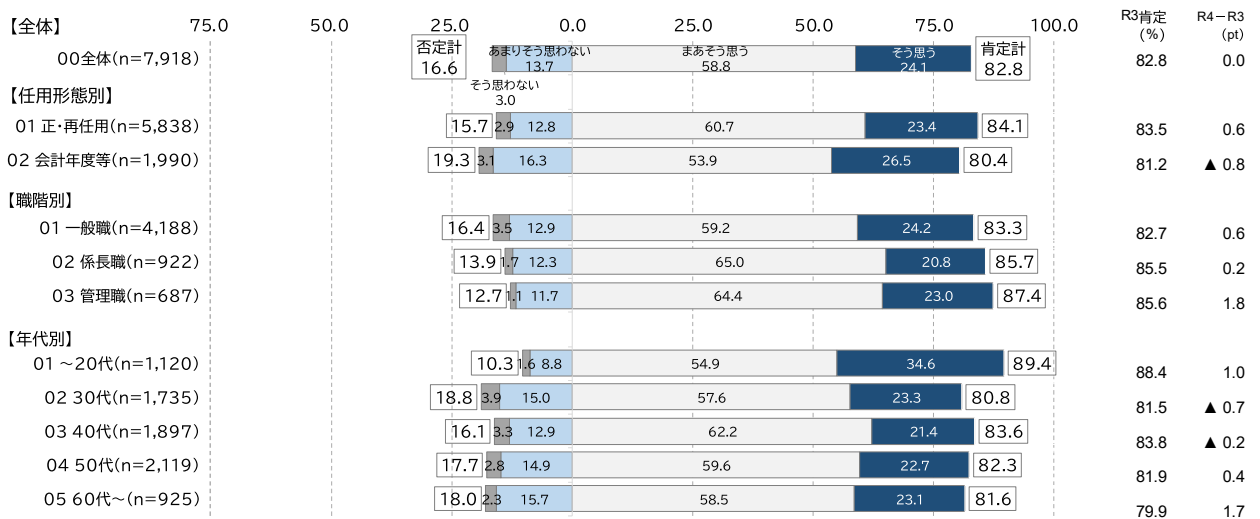
Q16 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができていると思いますか？



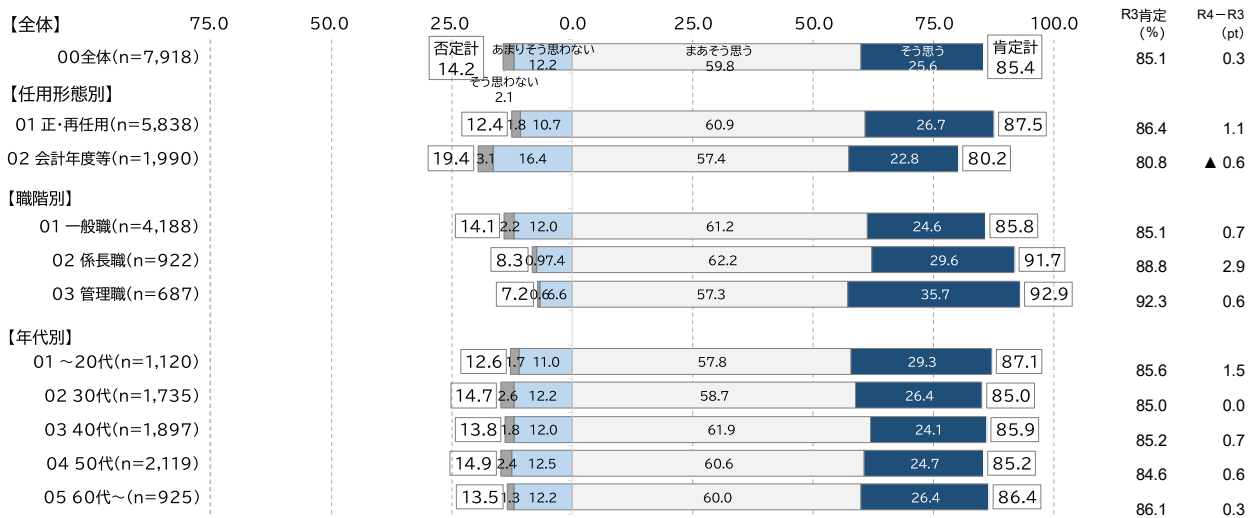
Q17 あなたは、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思いますか？



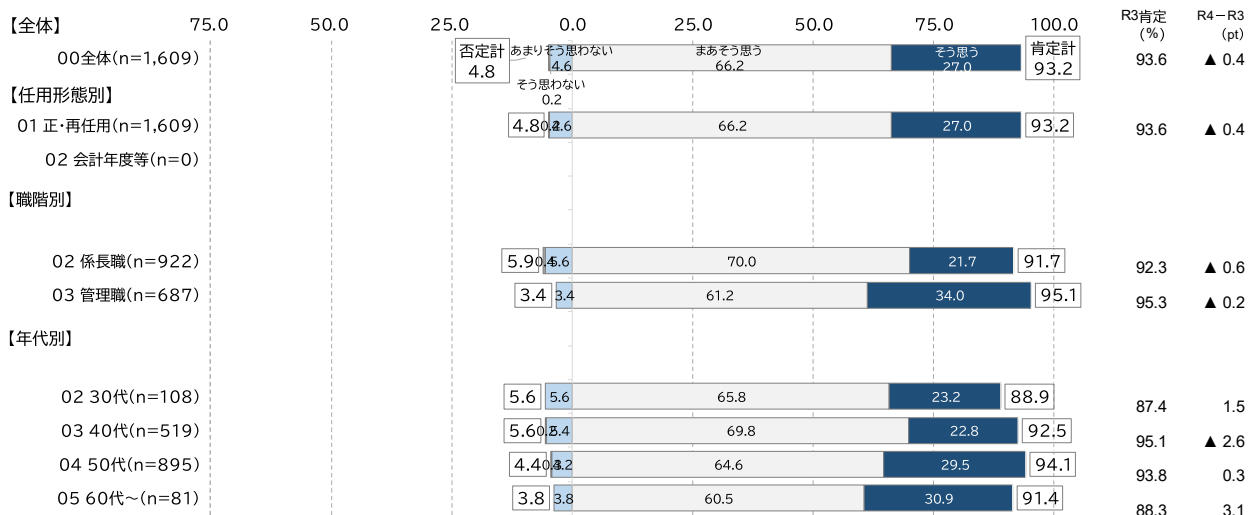
Q18 あなたは、自分の仕事について、上司から適切に指示や確認を受けていると思いますか？



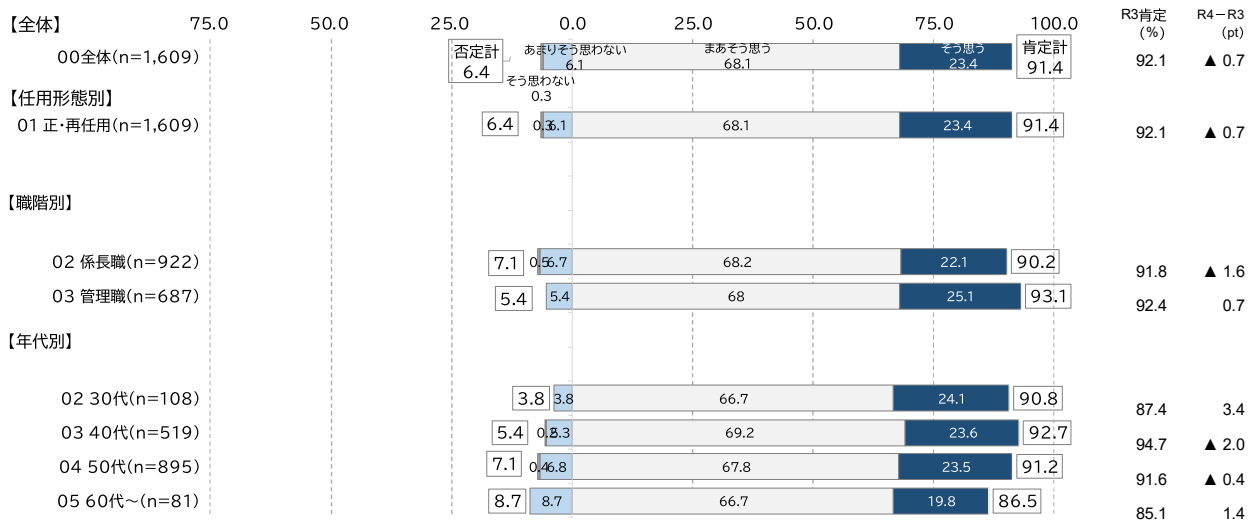
Q19 あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができますか？



Q20 (係長職以上のみ) あなたは、部下から報告・連絡・相談を受けた時に、適切に時間を設けて向き合えていると思いますか？



Q21 (係長職以上のみ) あなたは、部下が業務に関して疑問を感じた時に、自分に対して質問したり意見を言ったりできる関係性にあると思いますか？



【参考】

- Q17 と 20、Q19 と 21 は、上司と部下の認識について対比させた質問となっている。それぞれを比較すると次のとおり。上位 3 項目は同様だが、その優先順は相違が見られた。

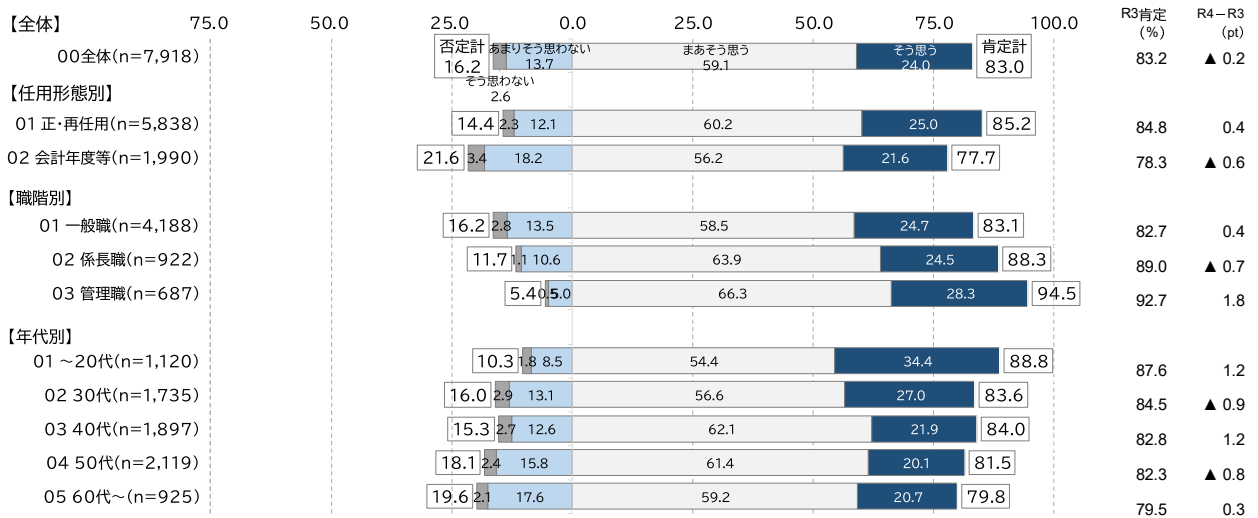
設 問	肯定的回答
Q17 自分の仕事について上司に適切に報告・連絡・相談ができているか	92.8%
Q20 (係長職以上のみ) 部下からの報告・連絡・相談を受けたときに適切に時間を設けて向き合うことができているか	93.2%

設 問	肯定的回答
Q19 上司からの指示に疑問を感じた時に質問したり意見を言ったりすることができるか	85.4%
Q21 (係長職以上のみ) 部下が業務に疑問を感じた時に自分に対して質問や意見をできる関係性にあると思うか	91.4%

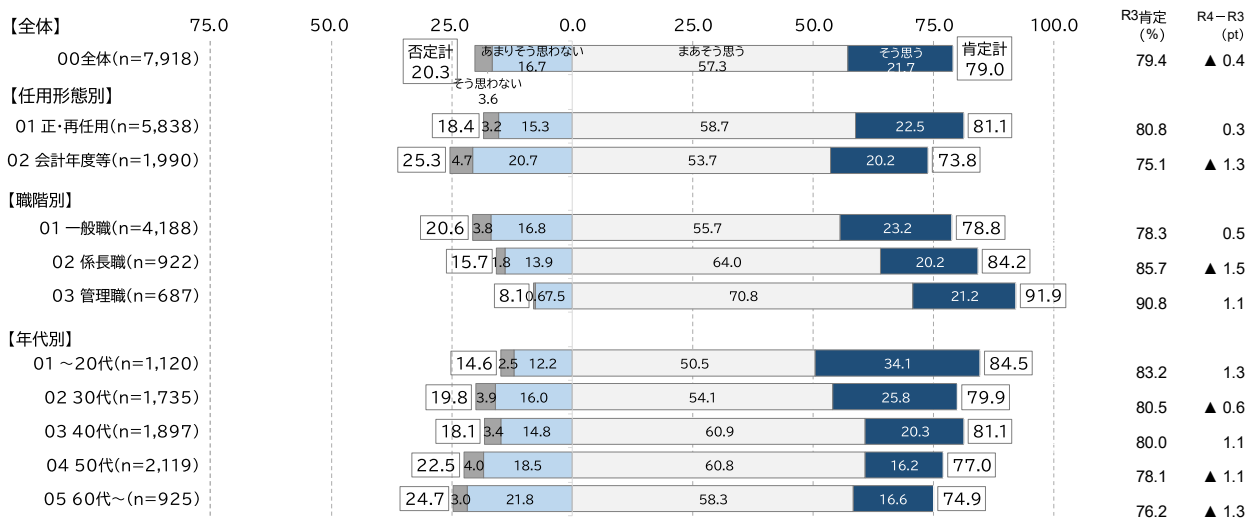
- 上司と部下の認識については、報告・連絡・相談をすることについてはあまり差が見られなかったが、質問や意見をすることについては比較的大きな差が見られた。

(3) 職場のコミュニケーション (Q22~Q26)

Q22 あなたの職場は、お互いに意見を言い合うことができる職場ですか？



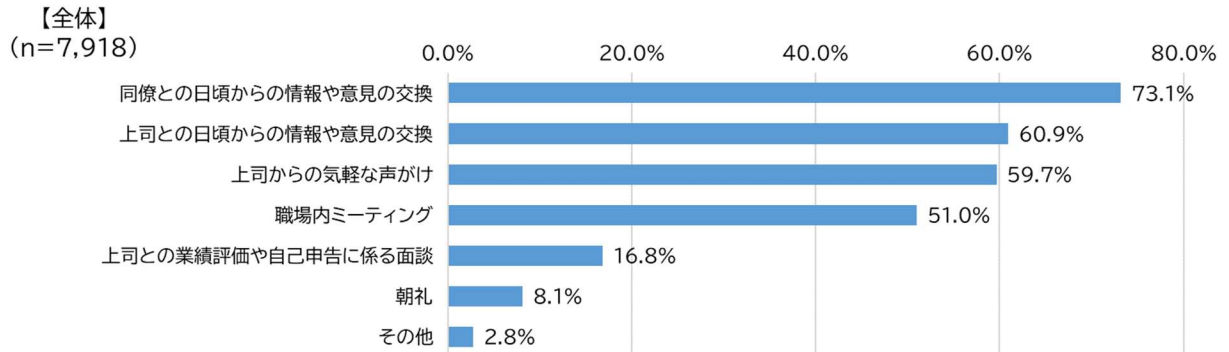
Q23 あなたの職場は、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場ですか？



【傾向】

- Q22、23 の肯定的回答者の割合は、どちらも任用形態別では正職員等＞会計年度任用職員等の順に、職階別では管理職＞係長職＞一般職の順に高く、この傾向は前年度と同様であった。ただし、Q23 の任用形態別では会計年度任用職員等が、職階別では係長職が、年代別では 50 代以上における減少ポイントが比較的大きかった。

Q24 お互いに意見を言い合い相談がしやすい職場づくりに有効だと思う取組み等は、どのようなものですか？（複数回答可）



【傾向】

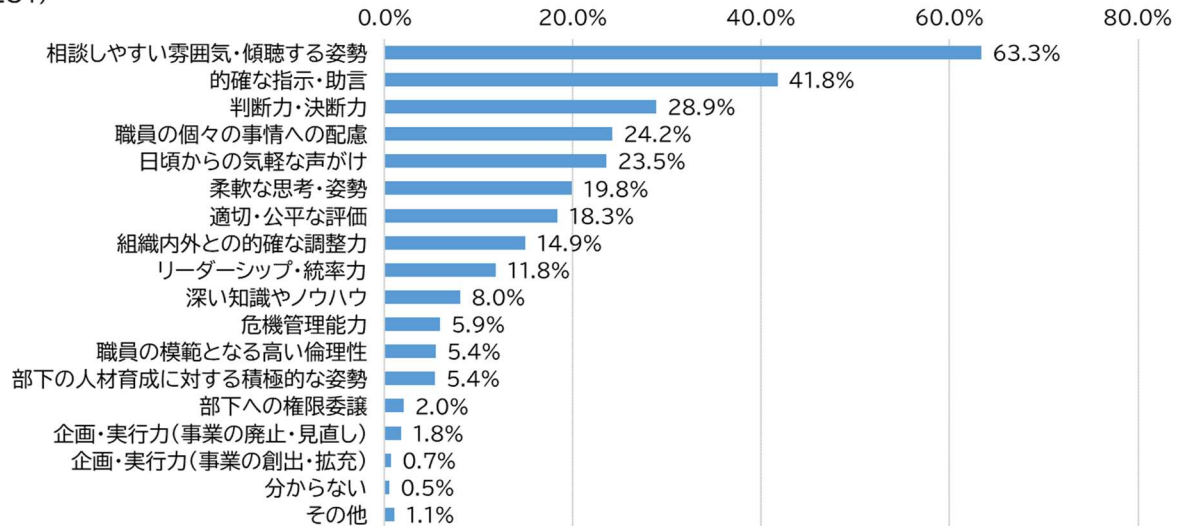
- 回答の割合は概ね前年度と同じであった。

【参考：前年度の順位】

- ① 同僚との職場内外の情報や意見の交換（75.0%）
- ② 上司との日頃からの情報や意見の交換（62.5%）
- ③ 上司からの気軽な声かけ（61.3%）
- ④ 職場内ミーティング（51.3%）
- ⑤ 上司との業績評価や自己申告に係る面談（15.4%）
- ⑥ 朝礼（8.7%）

Q25 (管理職を除く職員のみ) あなたが理想とする所属長(課長)に期待すること・求めたいことを選択してください。(3つまで選択可)

【全体】
(n=7,231)



【傾向】

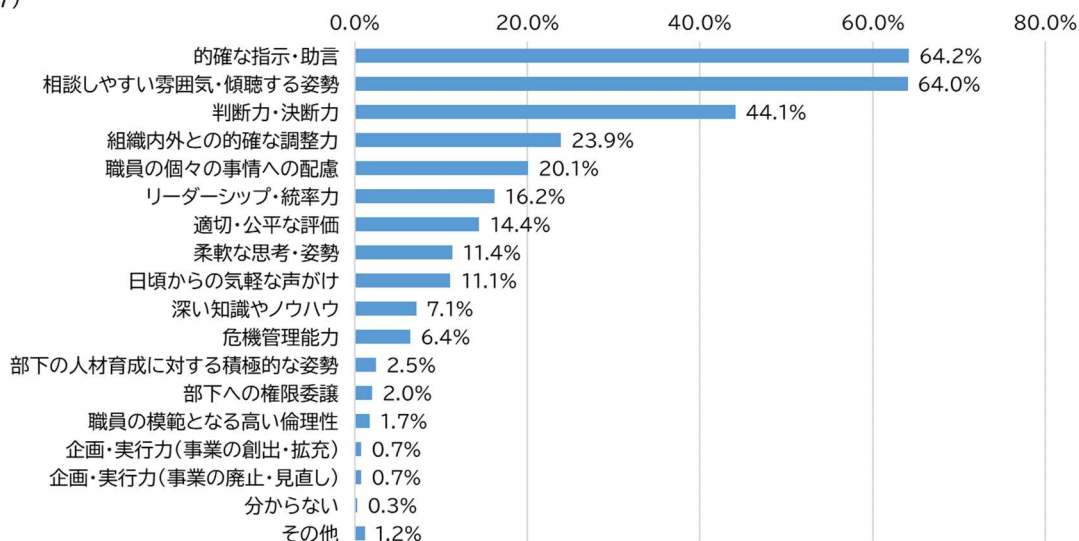
- 上位3項目は前年度と同様であり、「相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢」が最も多く選択されており、前年度よりも更に2.0ポイント増加していた。
- 「職員の個々の事情への配慮」も前年度より2.0ポイント増加し、前年度は5番目に多く選択されていたものが、4番目に多く選択された。

【参考：前年度の上位5項目】

- ① 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (61.3%)
- ② 的確な指示・助言 (43.0%)
- ③ 判断力・決断力 (28.9%)
- ④ 日頃からの気軽な声かけ (24.4%)
- ⑤ 職員の個々の事情への配慮 (22.2%)

Q26 (管理職のみ) あなたは、自分が部下からどのような能力や姿勢を期待されていると思いますか？ (3つまで選択可)

【全体】
(n=687)



【傾向】

- 上位3項目は前年度と同様であったが、「相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢」が5.3ポイントと大きく増加していた。
- 「職員の個々の事情への配慮」も前年度より4.7ポイント増加し、前年度は7番目に多く選択されていたものが今年度は5番目に多く選択された。

【参考：前年度の上位5項目】

- ① 的確な指示・助言 (65.7%)
- ② 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (58.7%)
- ③ 判断力・決断力 (49.8%)
- ④ 組織内外との的確な調整 (24.8%)
- ⑤ 適切・公平な評価 (16.6%)

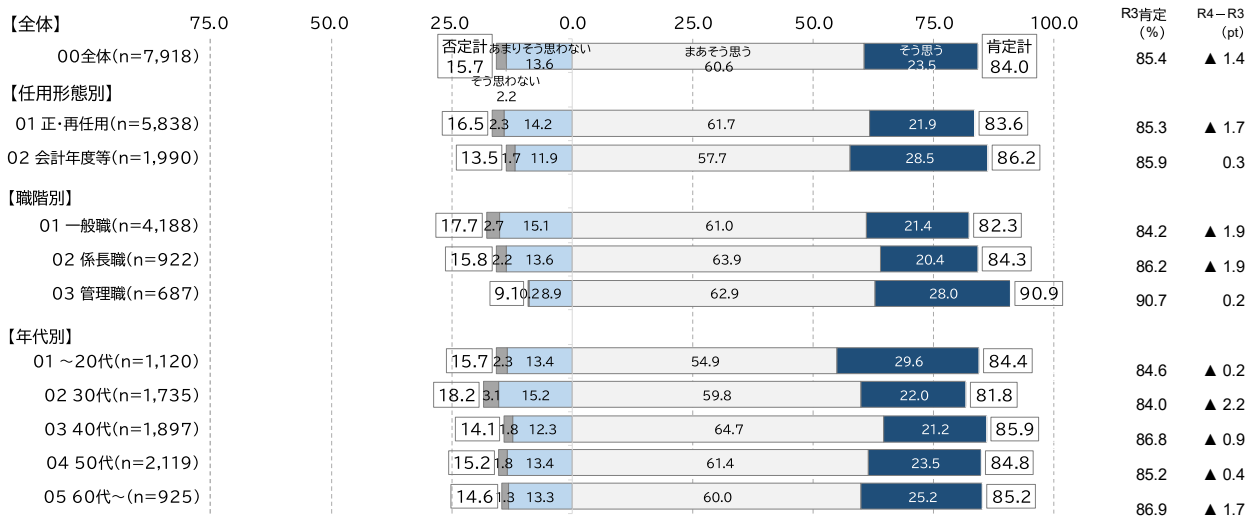
【参考】

- Q25とQ26は、上司と部下の認識について対比させた質問となっている。比較すると次のとおり。上位3項目は同様だが、その優先順は相違が見られた。

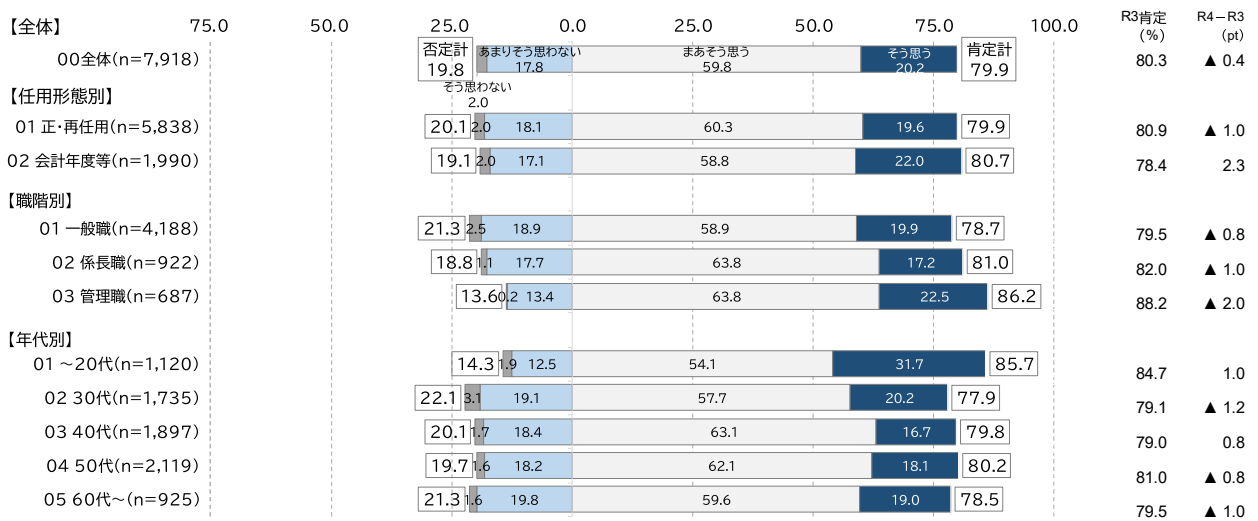
Q25 (管理職を除く職員のみ) 理想とする所属長(課長)に期待すること・求めたいこと	Q26 (管理職のみ) 自分が部下からどのような能力や姿勢を期待されていると思うか
①相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (63.3%)	①的確な指示・助言 (64.2%)
②的確な指示・助言 (41.8%)	②相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (64.0%)
③判断力・決断力 (28.9%)	③判断力・決断力 (44.1%)
④職員の個々の事情への配慮 (24.2%)	④組織内外との的確な調整力 (23.9%)
⑤日頃からの気軽な声かけ (23.5%)	⑤職員の個々の事情への配慮 (20.1%)

(4) 組織風土 (Q27~Q33)

Q27 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？



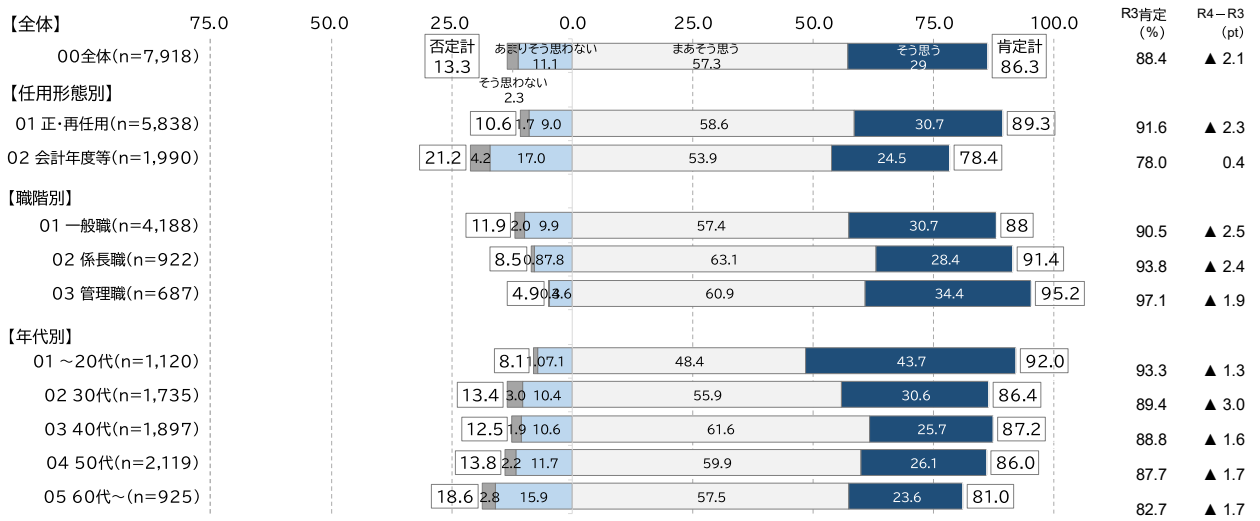
Q28 あなたの職場では、関係部署との連携を積極的に行っていると思いますか？



【傾向】

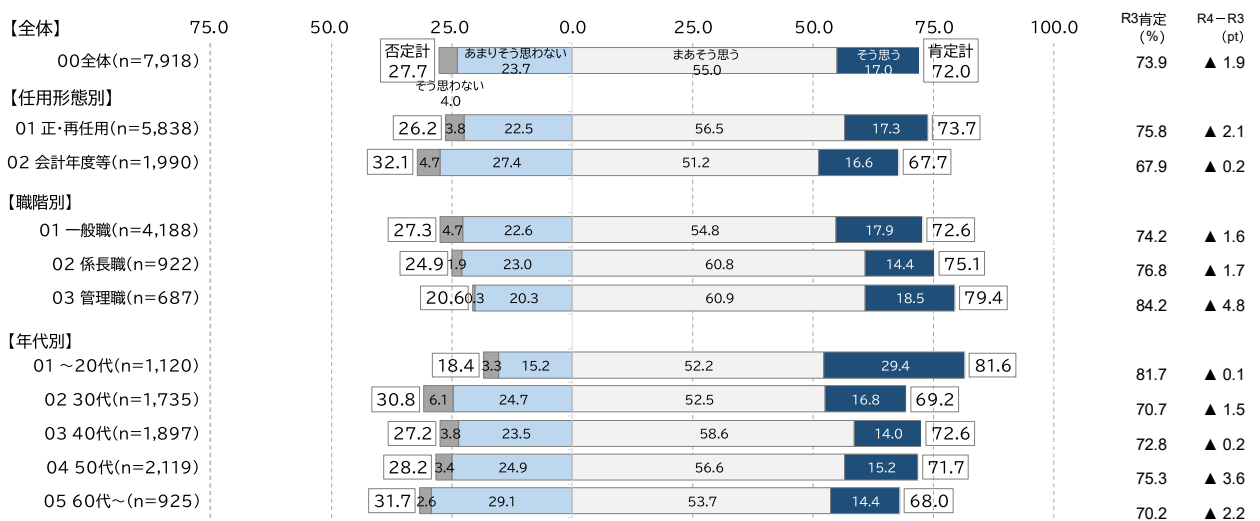
- Q27、Q28 では、肯定的回答者の割合が職階別では管理職が高く、年代別では 30 代が低く、前年度とほぼ同様の傾向であった。
- 今年度は 30 代の減少ポイントが比較的大きかった。

Q29 あなたの職場では、いろいろな立場の人（正職員、再任用職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員など）をチームの一員として互いに尊重する雰囲気がありますか？

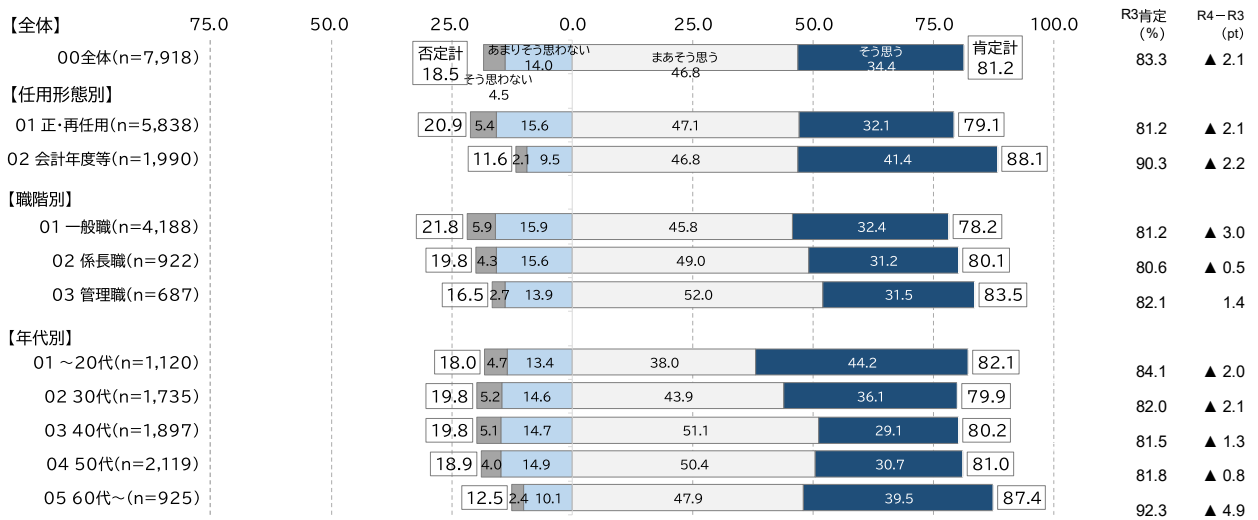


前年度の質問文「職場の一員として互いに尊重する雰囲気がありますか？」から、仙台市コンプライアンス推進計画で使用している表現に合わせ、文言を一部変更した。

Q30 あなたの職場は、職員の指導・育成を積極的に行う雰囲気がありますか？



Q31 あなたの職場は、誰もが休暇を取得しやすい環境ですか？

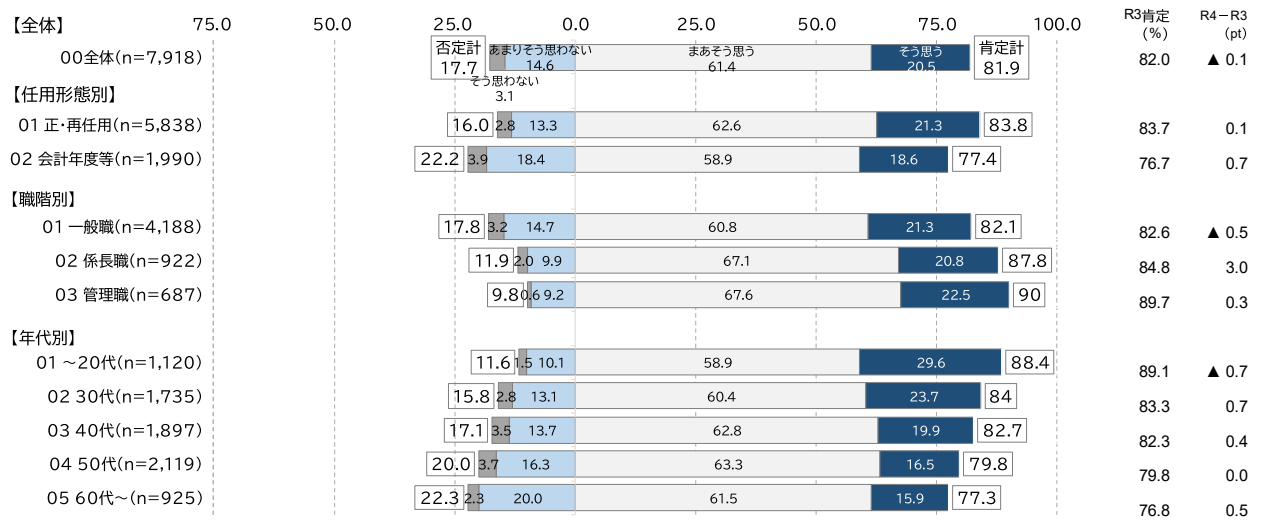


前年度の質問文「あなたの職場は、休暇を取得しやすい環境ですか？」から、職場全体として休暇を取得しやすいことを明示するため、文言を一部加えた。

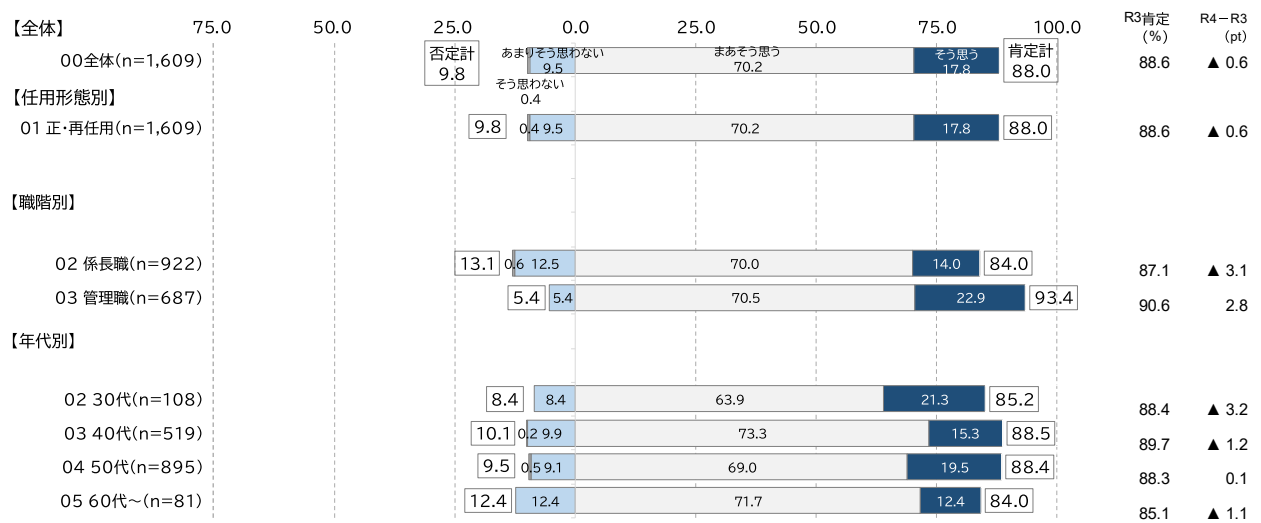
【傾向】

- Q29、Q30、Q31 では、肯定的回答者の割合がほぼ全ての属性で減少傾向にあった。
- Q29 の互いに尊重する雰囲気に関する認識について、肯定的回答者の割合は全体では 86.3%、Q30 の指導・育成を積極的に行う雰囲気に関する認識については、全体では 72.0%であった。なお、Q30 の肯定的回答者の割合は、20 代以下を除き 70%程度と、他の設問に比べて低い水準だった。
- Q29、30 とも、肯定的回答者の割合は管理職が最も高く、会計年度任用職員等とは 12~17 ポイント程度の差が見られた。
- 一方、Q31 の休暇を取得しやすい環境に関する認識については、肯定的回答者の割合は全体では 81.2%であり、職階や年代によってあまり差が見られなかった。なお、会計年度任用職員等では 88.1%と高かった。

Q32 あなたの上司は、あなたの提案や挑戦を積極的に後押ししてくれていると思いますか？



Q33 (係長職以上のみ) あなたは、日ごろから積極的に部下の提案を採用したり挑戦を後押ししたりできていると思いますか？



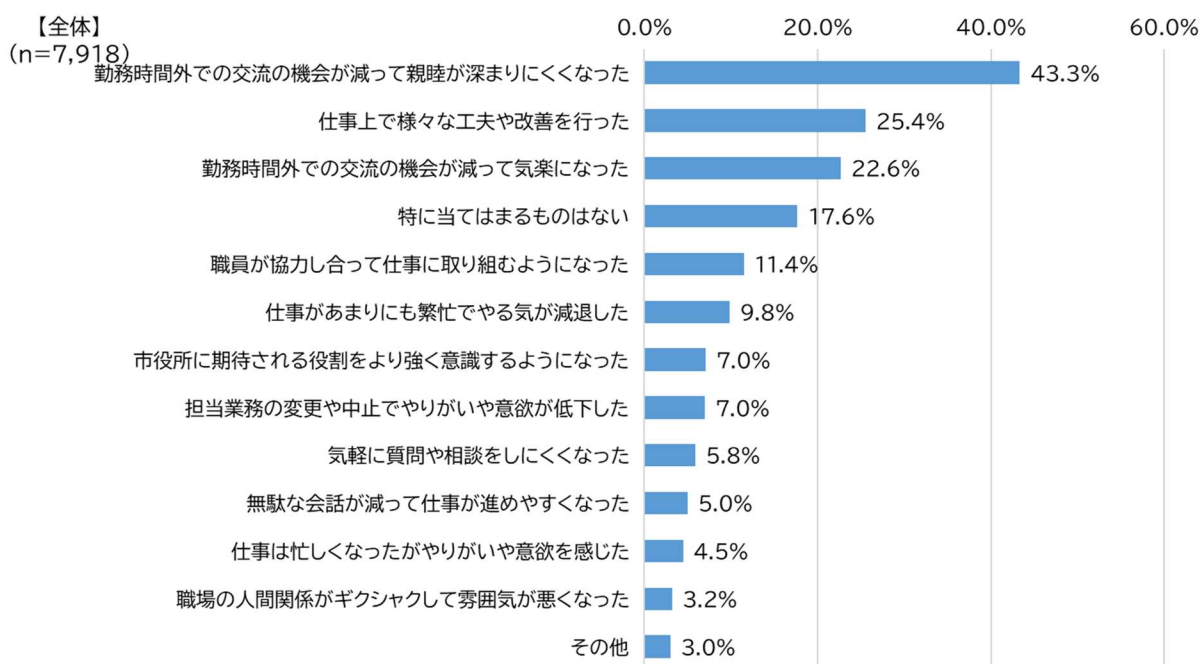
【参考】

- Q32 と Q33 は、上司と部下の認識について対比させた質問となっている。比較すると次のとおり。双方の認識には、6.1ポイントの差が見られた。

設 問	肯定的回答
Q32 上司は提案や挑戦を積極的に後押ししてくれていると思うか	81.9%
Q33 (係長職以上のみ) 日頃から積極的に部下の提案を採用したり挑戦を後押ししたりできていると思うか	88.0%

(5) 新型コロナウイルス感染症の影響 (Q34)

Q34 新型コロナウイルス感染症の拡大によって、あなたの職場でのコミュニケーションや仕事に対する考え方に影響がありましたか？ (複数選択可)



【傾向】

○ コミュニケーションに関する項目について

● 上位2項目は次のとおりであった。

- ① 勤務時間外での交流の機会が減って親睦が深まりにくくなった (43.3%)
- ② 勤務時間外での交流の機会が減って気楽になった (22.6%)

● 一方、「気軽に質問や相談をしにくくなった」や「職場の人間関係がギクシャクして雰囲気が悪くなった」については、高い割合ではなく、前年度と同じ順位となった。

○ 仕事に対する考え方にに関する項目について

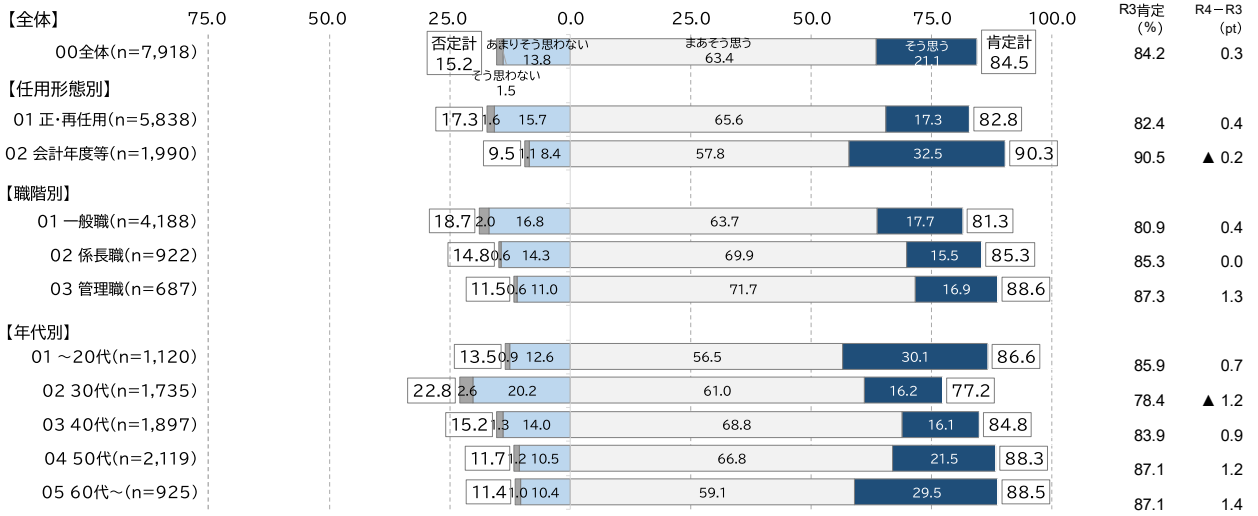
● 上位2項目は次のとおりであった。

- ① 仕事上で様々な工夫や改善を行った (25.4%)
- ② 職員が協力し合って仕事に取り組むようになった (11.4%)

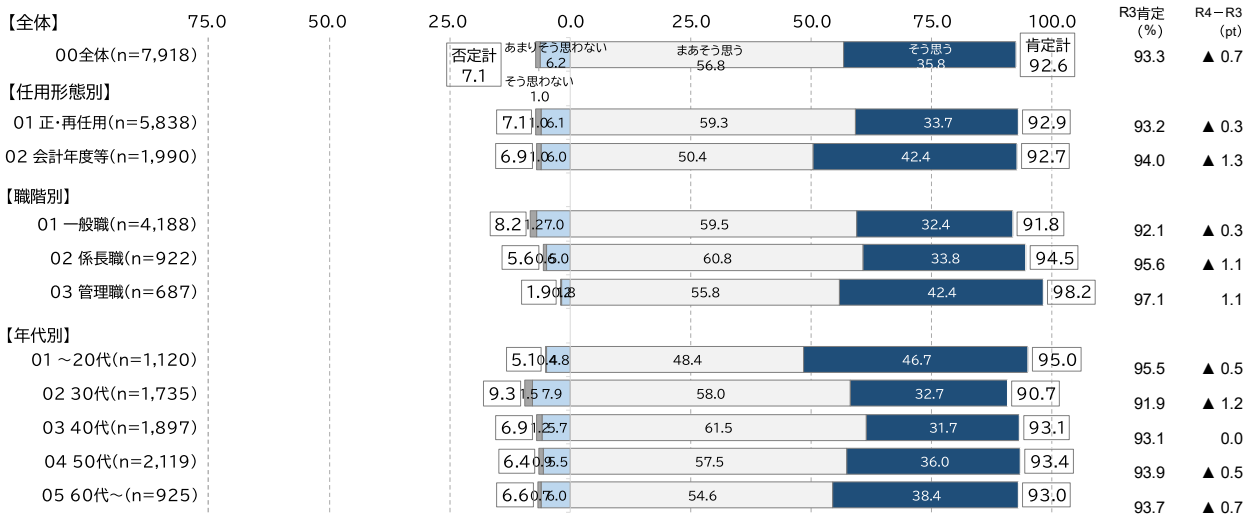
○ 特に当てはまるものはない」との回答も一定程度あった。(17.6%)

(6) 内部統制制度 (Q35~Q38)

Q35 あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っているといますか？



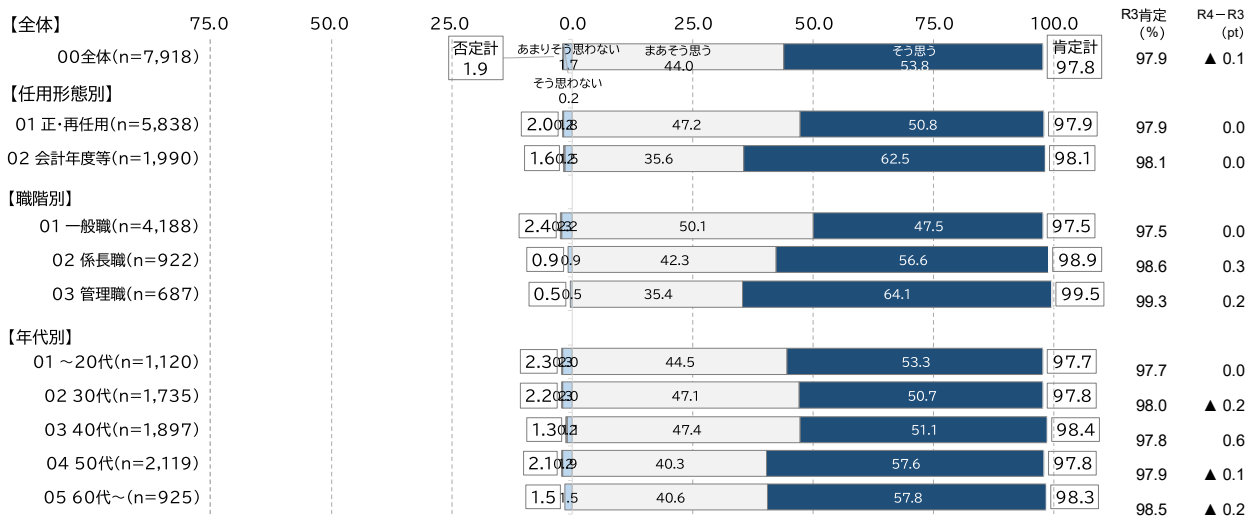
Q36 あなたの職場では、もしミスが発生した場合に、組織として対処し、再発防止に取り組んでいく雰囲気がありますか？



【傾向】

- Q35 では、年代別に見ると 30代が他の年代より 7ポイント以上肯定的回答者の割合が低く、更に減少傾向にあった。
- Q36 では肯定的回答者の割合は全体では 92.6%と高い水準にあるが、ほぼすべての属性で低下傾向であった。

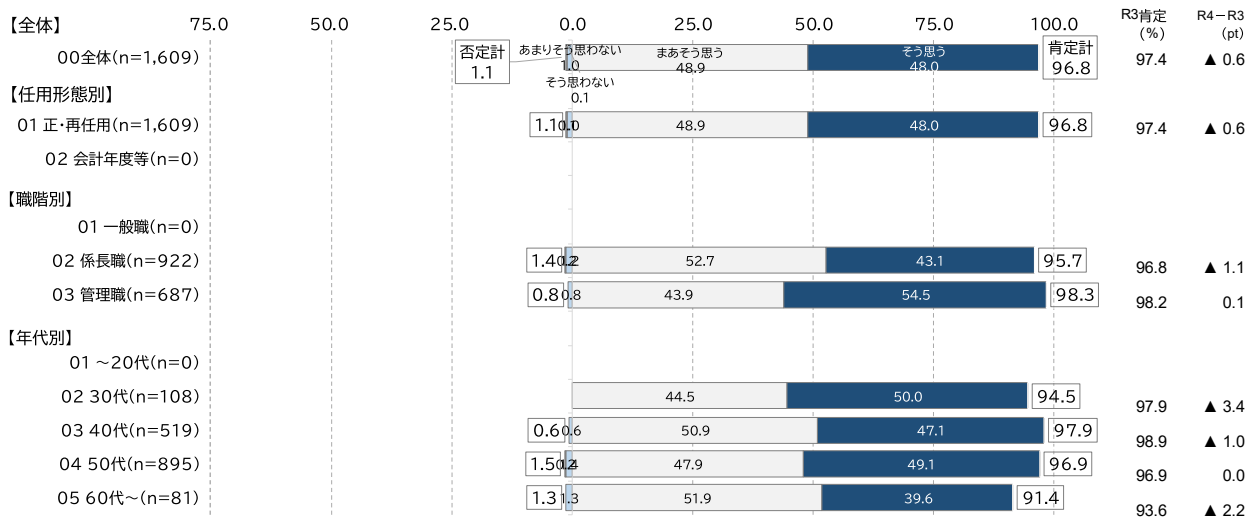
Q37 あなたは、仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができると思いますか？



【傾向】

- Q37 は、肯定的回答の割合が全項目の中で最も高く 97.8%であった。

Q38 (係長職以上のみ) あなたは、部下がミスをしたときに、頭ごなしに叱責することなく受け止め、速やかに上司や関係部署へ伝達することができていると思いますか？



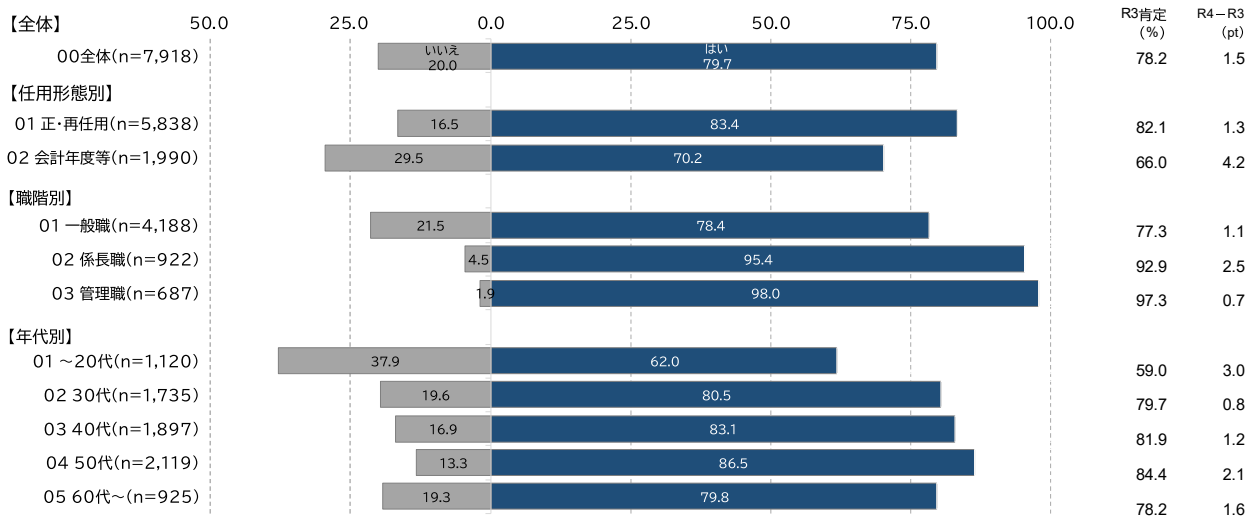
【参考】

- Q37 と Q38 は、上司と部下の認識について対比させた質問となっている。比較すると次のとおり。双方の認識に大きな差はなく、どちらも非常に高い水準であった。

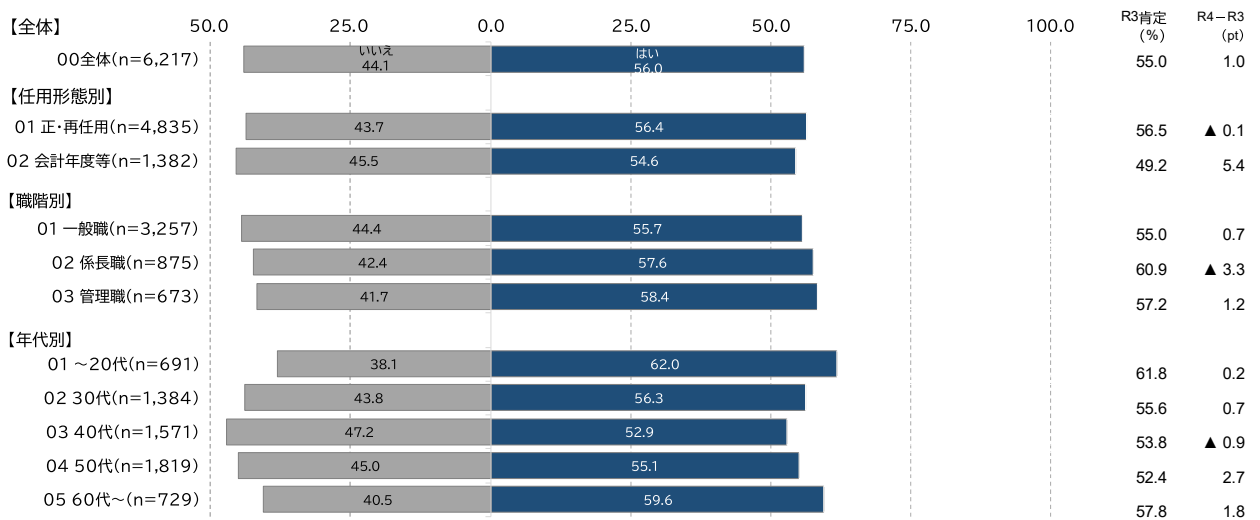
設 問	肯定的回答
Q37 自分がミスした場合に速やかに上司に報告ができると思うか	97.8%
Q38 (係長職以上のみ) 部下がミスをしたときに頭ごなしに叱責することなく受け止め上司や関係部署に伝達できるか	96.8%

(7) 仙台市職員相談・通報窓口 (Q39~Q41)

Q39 あなたは、仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？

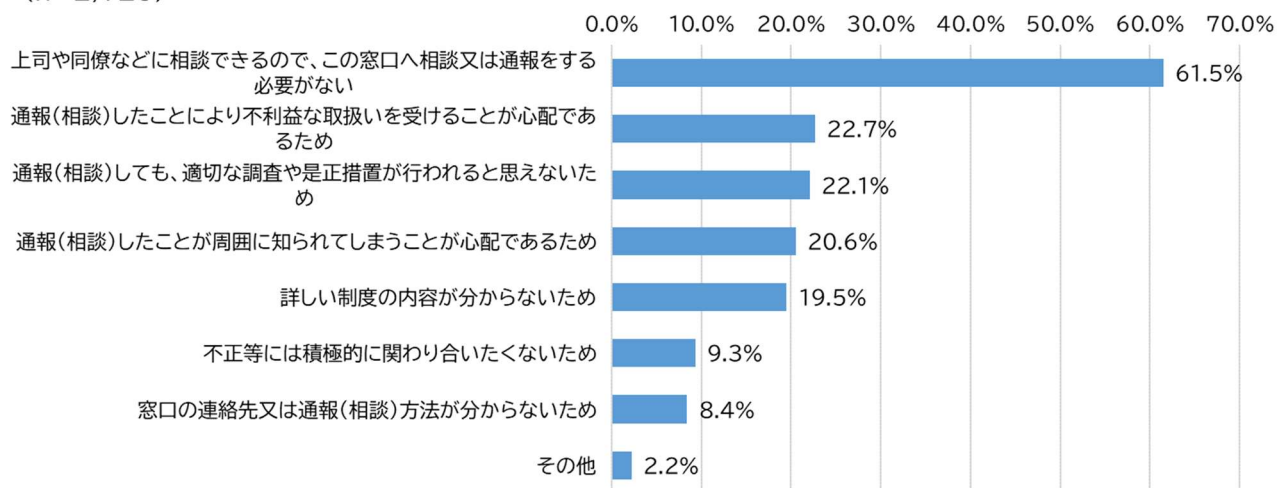


Q40 (Q39で「1 はい」と回答した方のみ) あなたは、職場内における不正等の通報対象事実を発見した場合に、この窓口にご相談又は通報をしますか？



Q41 (Q39で「2 いいえ」と回答した方のみ) この窓口に相談又は通報をしないと思う理由を選択してください。(複数選択可)

【全体】
(n=2,725)



【傾向】

- 職員相談・通報窓口の認知度は79.7%で、前年度と比較すると1.5ポイント増加した。属性別にみても全ての属性で認知度の増加傾向にあり、特に会計年度任用職員等が4.2ポイントと比較的大きく増加した。
- 20代以下と会計年度任用職員等において認知度が低かった。

(8) コンプライアンス推進に関する意見（自由記述）

意見等の記入は210件あった。内容ごとの内訳は次のとおり。
次ページ以降に抜粋し要約のうえ掲載する。

- ① コンプライアンス意識浸透のための取組みへの意見・提案等（77件）
- ② 職員意識調査に関する意見等（18件）
- ③ 不適切な事務処理に関する意見等（19件）
- ④ 業務量や人員配置、人事評価に関する意見等（18件）
- ⑤ ハラスメントに関する意見等（11件）
- ⑥ 仙台市職員相談・通報窓口に関する意見等（12件）
- ⑦ 会計年度任用職員に関する意見等（5件）
- ⑧ その他職場への意見等（50件）

※以降ページの表中「会計年度等」は会計年度任用職員・臨時的任用職員をいう。

①コンプライアンス意識浸透のための取組みへの意見・提案等		
①-1	コンプライアンスの意識浸透は徐々に進んでいると思うが、自分も含め行動出来ている人はまだまだかと感じる。	係長職
①-2	コンプライアンスの意識は高いのに時間や期限にルーズな人が多いように感じる。時間や期限をきっちり守ることもコンプライアンスの一つだと思うので、意識づくりが必要だと思う。	係長職
①-3	職員ひとり一人の自覚が大切だと思います。	係長職
①-4	仕事にやりがいを感じることで、公務員としての自覚を持つこと。	一般職
①-5	コンプライアンス推進については、マメに根気よく、コンプライアンスそのものを掲示し続けることで、広く浸透するものと考えます。	係長職
①-6	自分でコンプライアンスを遵守していると思っている人の中にも、ハラスメントやコンプライアンス違反と思われることがある。(自分自身も含め)声を上げられないこともあるが、大丈夫ではなく、意識できるように職場内でも互いに忌憚なく確認し合えるようになるとうい。	一般職
①-7	研修の定期的な実施。	管理職
①-8	風通しのよい職場の雰囲気作りが必要かと思えます。そういった研修など受けることが出来るとよいと思いました。	会計年度等
①-9	コンプライアンス推進に関する職場内研修に活用できる資料等があれば紹介してほしい。	管理職
①-10	積極的に課内研修を行う必要があると思えます。課内研修を行いやすい研修資料(解説付き)を作成して欲しい。	係長職
①-11	毎月、係連絡会でコンプライアンス行動規範集を使用して、読み合わせと、自分達がこうだったらどうするか?など話し合いが行われている。また、当月の担当が、コンプライアンス行動規範集から気になる事例を見つけて発表するなど、担当で目線が違う所も参考になっている。	会計年度等
①-12	職場内で事例を取り上げ、常に職員同士で情報共有をしていくことが大切だと思われま。	管理職
①-13	仙台市のコンプライアンス違反事例についてイーラーニングなどで事例を共有していただけたらいいと思いました(さらし者にするわけではなく、勉強のため)。	一般職
①-14	・あいまいな「仙台市におけるコンプライアンス」の定義を、周知徹底してほしい。 ・仙台市におけるコンプライアンス上の好例と言える、具体的な事例を紹介してほしい。	一般職
①-15	他都市のコンプライアンスに違反した事例を提示することで、当市でも再発防止につながると考える。	係長職
①-16	不祥事があるつど、再発防止の名のもとにその周辺手続きが厳しさを増す。外見的にはそれがコンプライアンスの推進に見えていても、日頃の対応が実効を上げている成果がまったく目に見えてこない。そういうものだという気もするが、プラス効果の実例を吸い上げて評価、拡散していく活動にも注力してみたいか。	係長職
①-17	コンプライアンスの推進は大切だが、そのための負担が増えるのは困る。	管理職
①-18	取り組み内容がマンネリ化し、コンプライアンスに対する職員のモチベーションが維持できない。	管理職
①-19	コンプライアンスの必要性は当然に感じますが、これを徹底すればするほど(例:マニュアルに拘泥し例外を認めないなど)、仕事に対する柔軟性が失われ硬直化していくことを懸念します。	一般職
①-20	コンプライアンス意識については、庁内のみならず、世の中の時代の流れとして重要だとは認識しているが、一方で、ミス防止や事故かどうかにかんして過敏になっているため、職員の意欲や挑戦に対してマイナスに作用する恐れがあると感じている。	管理職
①-21	コンプライアンスの遵守や推進は、基本的には「個々」(職員単体・人間性)の問題が大半を示すと思えます。アンケートや研修などで改善されることはあまりない気もしますし、結局は業務上の妨げになるような過度のコンプライアンスに関する業務を増やさないで欲しい。	一般職
①-22	コンプライアンスの意識向上を求めるのであれば、私は市が今の職員や職場がどんな課題を抱えているのか把握し、対応をすることを求めます。 求められる「仙台市職員」像に対して、それ相応の報酬や対応をしてこそ我々は納得して自身の研鑽や意識の向上を図ろうと取り組むことができるのだと思えます。	一般職
①-23	朝礼等によりコンプライアンス理念の意識づけするののも一つの方策ですが、むしろ、実際に行動して目に見えるものとする方がより有効だと思います。 例えば、 ・事務フローの点検を時間を決めて行い、法令順守状況の確認を行う。 ・事故発生後を想定し、具体的な対処方法、改善策を検討する。	管理職
①-24	「コンプライアンス」という言葉だけ先行して、実際は何も変わっていない。	一般職
①-25	建前だけ立派に整えてもそれを実施できるだけの環境、リソース、実行力が伴わなければ意味がない。	無回答
①-26	コンプライアンス意識浸透のためには、企業局においても他の部局同様に局外への定期的異動を積極的に行った方がよいと思う。	会計年度等
①-27	自分の仕事に誇りを持つことで、周りからもっとしっかり見られるようにしようとする気概が生まれると思う。他部署と協力して、仙台市役所職員の仕事ぶりをもっと市民にアピールしても良いと思う。それが結果的にコンプライアンスに繋がっていくのではないかと。	一般職
①-28	研修などでは、具体的な話があまりなく一般的な内容にとどまっているような気がするため、もっと具体性がある推進方法が必要だと考える。	係長職
①-29	コンプライアンス意識の高低に個人差があるため、気づいたときに特に意識の低い職員への個別指導等が必要と考える。	管理職
①-30	現在の方法は、職員に考えさせることで意識付けを主としているが、確信犯的にコンプライアンスを遵守しない職員には効果がない、もしくは見えない。そういう職員向けにもっと踏み込んだやり方が必要で、それを周知することで抑制にもつながると思われる。	一般職

①-31	現在、月に一度の時間外係打合せで、コンプライアンス研修をすることがある。しかし、早く終わらせたいという気持ちからか、急いで終わらせるため、あまり意識に残らない。加えて、「悪者探し」のような雰囲気があるため、あまり積極的に関わりたい気がしてしまう。	一般職
①-32	法令や規程を守り、事務を執行していくことは最も大切だが、その確認作業の前に、前任者と同じだから大丈夫、昨年と同じだから問題ない、と事務のスピードに重視している体制を感じる。規範集に「前例踏襲ではなく法令規程を確認し…」という文面に加え、「前例はあくまで参考にしかならない」という文言を入れ、位置づけを示すことが必要だと感じます。	一般職
①-33	民間企業での社会人経験がありますが、コンプライアンスの解釈が世間とはかなり違っていてわかりにくいので、他の文言を使用した方が推進しやすいのではないかと思います。	一般職
①-34	コンプライアンスに関するとらえ方を、法令遵守だけにとらえるか、道徳も含めて広範囲にとらえるかでも変わってくるので、そもそも、どこまでを推進するのか、はっきり周知しないと、ガチガチにとらえる人と、ゆるくとらえる人とは違ってきます。知らなくても社会には出られますので、常に教育していく必要はあるのではないのでしょうか。	一般職
①-35	規範集に加えコンプライアンスについての面談、相談、研修等の場がさらに必要。話す機会がなければ不正は無くならない。	一般職
①-36	コンプライアンス推進が、現状では何かミスや不祥事が発生した時に職員に罰を与えるための制度に偏っているのではないかと。なぜコンプライアンスを推進することが必要なのか、推進することで市民からの信頼を得たり、結果として市政運営や自らのワークライフに資するものであることなど、一番根本のところ、大切なところがおろそかになっている、飛ばされているように感じます。	管理職
①-37	上司が積極的にアンケートへの回答を求めるなど、組織として意識向上に取り組むことは有効であると思う。	係長職
①-38	意識を高めるためにも、もっと正職員以外の職員に対しても、情報共有の機会を増やしてほしいです。	会計年度等
①-39	コンプライアンスの推進には、組織としての意思決定や優先順位付けが大きく影響するので、日々の業務の場面でコンプライアンスを順守した発言・行動を示すことが重要だと思います。	管理職
①-40	個々の意識レベルが違いすぎる。研修等で意識を引き上げていく必要があるのかもしれない。所属内だとしてもなれ合いが生じてしまうので、外部(所属以外)からの意見、アドバイスが必要かと思う。	管理職
①-41	職員の意識の低さが問題である。極端に厳しくする必要はないと思うが、一般の民間企業と比べても意識の低い職員が多いと思う。研修などで知識を高めるものを実施するのも良いのだが、もっと社会人として基本的なマナーに関する研修等を実施するべきである。	一般職
①-42	課内で意識差があるように感じる。上司と部下が同じ場でコンプライアンスに関する研修を受けるべきだと思う。	一般職
①-43	公務員は行政法をしっかり学び、業務に必要な学習をしっかりして、普通に職業倫理をもって仕事をすることが大切と思っています。また地方公務員の定数削減のせいで多様性をもった職員集団の力が落ちている気がします。	管理職
①-44	外部に向けた過剰なコンプライアンス(過度なサービス等)を推進する前に、外部からの攻撃から職員の安全(精神面含む)を守ったり、“仕事を行う”職員の負担が増えていることへの対策を考えてほしい(過激な主張を通そうとする市民や、仕事をしない職員が見受けられるため)	一般職

②職員意識調査に関する意見等

②-1	この職員意識調査における「相手」の定義(同じ職場なのか、外部なのか)が不明瞭なので、明記したほうが良いと思いました。 Q7 あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？ Q8 あなたは、仕事において、相手に対して、分かりやすい言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか？	一般職
②-2	アンケート項目が多すぎる。こんな調査物は時間の無駄じゃない！！	一般職
②-3	選択肢により、個人が特定されそうです。	管理職
②-4	この調査は必要であると思うが、組織としてこの結果を反映し改善されているとは思わない。	一般職
②-5	このアンケートがどのように活かされているのかが知りたいです。	一般職
②-6	職階によって入力項目を制御するなら最初に選択させるべきだと思います。	一般職
②-7	コンプライアンス意識というのは、正直その人の性格由来するところが大きいと思います。しかし、組織として浸透させるためには、一人でも多く、コンプライアンスの意識を持つ人(職員)を増やし、それが互いに伝染していく流れが望ましいものと思います。そのための手段の一つとして、このようなアンケートを、負担のならない程度かつ忘れられない程度の頻度で実施していくことが有効だと思います。	係長職
②-8	当該アンケートの設問数が多いと感じます。服務チェックシートと同じような設問は省略してもよろしいのではと思います。回答するにも時間(コスト)がかかりますので、今後ご検討いただければ幸いです。	管理職
②-9	昨年度も実施したが、アンケートを実施したことに満足してはいないか。アンケート結果から、どう改善に繋がっているのか、明確にすべき。	一般職
②-10	ハラスメントに関する設問が無かったため、それらも設問に加えてみてはどうか。	一般職
②-11	前年度比100%以上の回答を求めて、何回か〆切延長やプッシュをされていましたが、そのようなやり方で出た回答率は、前年度比として使用するには適切でないデータではないのでしょうか。 正確性を期するならば、回答率が下がったこと、それ自体を厳粛な事実として受け止める必要があると思います。	係長職

③不適切な事務処理に関する意見等		
③-1	形式的なチェックシートや回覧、アンケートをいくら増やしても、真剣に取り組むことはあまりないかもしれません。事務が煩雑になることで忙しくなり、もっと注意しなくてはならないことをする時間がなくなり、結果として何かを省略したくなったりするからです。手順がふえることで、かえって事務ミス誘発する可能性もあります。	一般職
③-2	色々な取り組みが増えて多忙になり、そこでミスが起これば本質を追求せずにチェックシートやダブルチェックで対策する。また仕事が増える。そして多忙だからとコンプライアンスを軽視する。こんな様な連鎖がある様に思える。コンプライアンス推進の取り組みを単独で進めるのではなく、推進するためにどのような職場環境が必要かを考え、業務を見直してコンプライアンスを推進しやすい環境を整えるのが遠く見えて近道に思える。	一般職
③-3	市民目線を大切にすること、法令等を守ること、積極的に仕事をする、チーム力を高めること、どれ一つ欠けてもいけないと思う。この4つのうち、みんなの協力が一番必要なことは、チーム力を高めることだと考える。ミスを無くするための一歩であり、風通しの良い組織風土づくりには絶対に欠かさない。チーム力を高める取組を全庁的に進めて行けたらと思う。	管理職
③-4	今般、事務ミスが多発した状況においても、注意喚起の通知やリスクチェックシートによるチェックの指示など、形式的な面からの対応が中心となっているが、コロナ禍における業務繁忙や職員の組織従属意識の低下などの職場を取り巻く背景を十分踏まえた根本的、総合的な対応策が必要と感じている。	管理職
③-5	コンプライアンス意識の浸透が重要であることはもちろんだが、職員も人間であり、ミスを犯した際の、心的ケアなどについても、(組織的に)フォローする体制等も整えていかないと、気持ちが萎縮して、結果的に制度が有名無実化してしまうのではないかと危惧している。	管理職
③-6	リスクチェックシート作成は無駄。	係長職
③-7	ミスに対して適切に指導できる人材の育成(係長職研修等で)が必要。ミスに寛容すぎる姿勢も問題であり、ある程度はシビアに接していくことも求められると思います。風通しの良い職場ももちろん大事ですが、ミスしても良い、と思われると、気の緩みにつながります。	一般職
③-8	複数の業務を1人で担当しているため、別業務を担当している職員にダブルチェックをしてもらってはいるが普段は別業務を担当しているため形式的なダブルチェックにならざるを得ない。また、事務分担当表では副担当を設けているが、主担当の業務量が多く、実態は1人担当制になっている。ダブルチェックやミス防止の取り組みの求められる水準は理解しているものの、実態は形式的な取り組みになってしまっている。	一般職
③-9	中堅職員としての経験から、他部署のミスの発生が未然に予見できる場合でも、縦割りの枠組みのせいで、未然防止の取り組みを躊躇してしまうことがある。能力のある人間の意見を枠組みを超えて重宝するような体制が必要である。	一般職
③-10	事務ミスについては、引継ぎや新入者への指導・育成などがおろそかになっていることが要因の一因だと思いますが、業務量の増加により指導・育成するだけの余力が無いです。コロナ禍を機にもっと廃止・縮小できる事業があったのではないのでしょうか。	係長職
③-11	コンプライアンス意識は既に一定程度の水準になっていると思う。そのため事務ミスの再発防止として、職員個人のコンプライアンスを高めるという対策は、効果として頭打ちになっていると思う。例えば、ダブルチェックを行うことでミスの再発防止に努めるのは良いけれど、ダブルチェックが機能できる組織体制、人員構成・育成の確保がセットで出ていない。いずれの職場や職員においても、ダブルチェックの方が良いのは既に理解できていると思うので、実際にはダブルチェックが出来ていなかった理由は何なのか、仙台市はもっと向き合うべきだと思う。	係長職
③-12	コンプライアンスに取り組むのは当然ですが、取り組むに十分な組織体制(人員体制)が整っておらず、日々の業務に忙殺される中で、ミスの発生するリスクは高いと認識しております。このような状況においては、積極的な意見提案により責任問題になるより、言われたことしかしない姿勢のほうが合理的になってしまい、事なかれ主義となってしまうのではと危惧しております。	一般職
③-13	現在の所属では、各担当者の業務に対する理解(根拠法令や前後工程等)が浅いため、ミスが非常に起きやすいように感じる。また、マネジメント職においても担当同様に業務知識があまりないため、各担当任せになっておりミスの予防策および発生時の改善策について、上手く対応・判断出来ていないように見える。	一般職
③-14	最近の仙台市は、ミスの量を減らすことを第1の目的としすぎているため、ミスを根性論で防止しようという雰囲気があるように思えてならない。このままでは、ミスを防ぐために膨大な量の業務が増えることに陥る可能性がある。ミスが発生した場合には、しっかりと分析を行い、業務の改善と合わせて防止策を講じることが求められているものと考えている。また、「失敗して人は成長する」ということも考慮し、人材育成の観点からもミスに対する懐の深さが無いといけないのではと感じることがある。	管理職
③-15	ミスを大きめに騒ぎ立てる風潮がよくないと思う。	一般職
③-16	何かミスが起ってしまった場合、そのミスを防ぐために厳しいルールが課されることが多いと思いますが(ダブルチェックがトリプルチェックになったり、紛失を防止するために紙のチェック表が複数できてしまったり)、そのための仕事が増え、現場に負担がかかっているように感じます。ある程度はしょうがないと思いますが、「そんなことをしてもミスは防げないだろう」というような形だけのものも散見されます。もしくは、課長等がポーズだけで課している無駄なルールもあるかと思っています。	一般職
③-17	日々、忙しく相談する時間がなく、業務内の時間に外部の人に相談できる環境作りが必要だと思います。自分から相談するには勇気がいらいます。身近なアドバイザーのような人がいて相談しやすい環境があればよいと思っています人も多いと思います。	一般職
③-18	組織として「事務ミスを減らせ」という見えない圧力が強まっており、職員が新たなチャレンジをしたりする意欲を削いでいるのではないかと感じることがある。	管理職
③-19	「適正な事務処理の徹底について」について何度か通知が来ているが、照会回答の期日が当日など、充分な回答期限が設けられていないことが多いので、それについても通知内で言及してほしい。また、照会事務の効率化にむけた手引きについても再度、周知してほしい。	一般職

④業務量や人員配置、人事評価に関する意見等		
④-1	市民の業務をよりよくする意味でのコンプライアンス推進は、現状の業務人員体制、時間外勤務制限下においては到底困難であると思う。現在の職員にそのようなことに思いを巡らせる時間的な余裕はないと感じる。	管理職
④-2	業務の課題が増える一方なのに、課題を解決するための予算や人員体制が不十分だと、頑張ってもなかなか報われないことが増えてくる。そういう環境にいるとやる気も減退してしまい、コンプライアンス意識も希薄になってしまうと思う。特に若い職員の意欲が低下することがないよう、人員配置、予算配分、人事評価などが適切に行われるよう市役所全体で考えるべき。	係長職
④-3	事務改善に取り組めるマンパワー的・時間的余裕が必要であり、それが「見て見ぬふり」が最適解となってしまう。	係長職
④-4	予算不足や人手不足の影響が現場へのしわ寄せとなっており、コンプライアンス推進という理想と現実体制とのギャップに各職場は悩んでいると思います。悩む時間が増えれば、その結果、仕事の効率も落ち、さらに時間や人手に余裕がなくなるという悪循環に陥っていると思います。	一般職
④-5	どこも業務繁忙だとは思いますが、超勤前提で業務を組み立てるのはいかがなものかと思う。特定の部署だけが超勤できて、他は出来ない(しづらい)風潮は健全ではなく、超勤だけを減らす取り組みだけでなく、全庁的に実際の業務を減らす工夫をしていかないと職員の負担は減らないと思う。	一般職
④-6	コンプライアンスに沿った適正な労働環境が少しずつ見直されているのはいい傾向と考える。職場によっては、残業時間削減の取り組みが行われているものの、削減について単純に残業するという根性論の上司が未だにいる。また隣の組織は我関せずの風潮が強く、部での問題という意識が薄い。なぜ残業があるのかの掘り下げができておらず、根本原因の解決に至らない。職員が人財という意識が民間企業に比べて低く、組織や上司として育成していく風潮が弱い。採用したらあとは勝手に頑張るという風潮が強い。	一般職
④-7	昇給には、上司からの評価以外に先輩からの評価も反映させるべきである。上にばかりいい態度をとって、下から尊敬されていないケースが多々みられると感じている。	一般職
④-8	「あたりまえ」の業務を軽んじる風潮は変えたほうが良いと思います。この業務は出来て当たり前だから、といった言葉をよく耳にしますが、あたりまえのことがあたりまえに回るために努力している人が、もっと評価されるべきだと思います。	一般職
④-9	業務が繁忙すぎると、チェックもコミュニケーションも正しく機能しない。新しい方法を推し進めるだけでなく、不要な業務を無くし、適切な業務量の基、適切なコンプライアンスを推進できるように見直して欲しい。	一般職
④-10	部下からの質問や相談に積極的に応じることは重要であるが、課長や係長にも余裕が無いと適切な対応はできない。職場の実態を踏まえたフォローや職務分担の見直しが重要と考えるが、実情は既存の組織をベースとした人事等になっており、組織の問題に対処できていない面が見られる。	係長職
④-11	一部の職員に負担が偏っていることがコンプライアンスを顧みる余裕を奪っている。業務上の負担の偏りの低減も同時に進めてもらいたい。	係長職
④-12	業務への姿勢に余裕を持たせるための人員増加・入力システムに対する意見の聞きとり・反映による業務の平易化。	会計年度等
⑤ハラスメントに関する意見等		
⑤-1	上司は、女性の体形や年齢等ははっきり言わない方が良いかと思います。	一般職
⑤-2	周りの話を聞いてても、上司自身が偉いと思っている人が多く、部下に高圧的な態度を取ったりする方が多い気がします(パワハラまがいなこと)。そういう風潮を無くすことで、職員が働きやすく、それによってよりよい仕事を遂行できると思います。全庁向けに上司に対するアンケートを取り、結果を公表したり、上司に対する研修をする等、していただきたいです。	一般職
⑤-3	ハラスメントの加害者への対応が不十分だと感じる。加害者を野放ししている状況では、いつまで経ってもハラスメント行為はなくなりません。当該行為が認められた場合には、加害者に相応の処分を下すようにしていただきたい。そうすれば、同様の行為を行っている者も危機感を感じ、当該行為に及ばなくなるのではないかとと思われる。被害者の泣き寝入りはこれ以上増やさないよう、ハラスメント行為の撲滅に努めていただきたい。	係長職
⑤-4	現にハラスメント的なことが起きており、部内では緊張感があります。仕事に関しての適切な指示であれば、なんら問題にならないことですが、部下を威圧する言動、暴言、人格否定など、目に余ることがあります。	一般職
⑤-5	パワハラ、セクハラに対する最初の相談先となる課長職等の理解がまだまだ不十分であり、相談をした際に相談者が二次被害を受けていることがある。より具体的な対応を身に付けられるよう研修等が必要である。	一般職
⑤-6	職員の自由過ぎる服装、身だしなみ、振る舞いなどは上司が指導する形ではないでしょうか？誰も何を指導することなく、個人の倫理観に任せているとしか思えません。市職員として違うことには高い倫理観を持って指導するべきだと思います。最近はハラスメントを気にするあまり、部下への指導が行き届いていない気がします。	会計年度等
⑤-7	管理職のコンプラ研修をちゃんとしてほしいです。特にパワハラについて認識していない人が見受けられる。	一般職

⑥ 仙台市職員相談・通報窓口に関する意見等		
⑥-1	公益通報は保護法があるが、内部通報では通報者がどれだけ守られるのかは疑問。(これにより「不正に関わりたくない」と考える人の人数は変わる可能性がある)	会計年度等
⑥-2	内部職員への通報ではなく、外部組織(弁護士法人等)であると通報しやすい。 また、内部組織への通報は、直属の上司に直接ではなく間接的に連絡合っているのではないかと疑いたくなるような行動を目の当たりにしているため、通報を躊躇する職員がほとんどではないかと思われる。	一般職
⑥-3	仙台市職員相談・通報窓口は知っていたが、通報した場合どのようになるのか具体的なイメージができない。	係長職
⑥-4	コンプライアンス窓口にて、職員のSOSを適切に捉え、対応してほしい。	一般職
⑥-5	相談したくても、先の事を考えるとできません。	一般職
⑥-6	完全な匿名で通報できるなど、通報者の秘匿性を高める取り組みが必要だと思う。	一般職
⑥-7	仙台市職員相談・通報窓口は無記名で相談・通報ができるようにするべきではないか。	一般職
⑦ 会計年度任用職員に関する意見等		
⑦-1	正職員は、係の打合せとしてミーティングによる情報交換や進捗などを共有している。会計年度職員は、課内でのミーティングの機会がないため、他の職員の業務は、近々のスケジュールでしか確認できず、長期間の見通しができない。よって風通しが悪い職場といえる。	会計年度等
⑦-2	正職員が会計年度職員を見下している雰囲気蔓延している。こんな環境でまともな仕事はできない。	会計年度等
⑦-3	会計年度職員及びOB職員に平等な仕事量をあたえてほしい。	会計年度等
⑧ その他職場への意見等		
⑧-1	ここ数年マニュアル依存体質が進んでいると感じる。マニュアルはあくまでも標準的な処理指針であるため、例外的・突発的な事案に対する判断や手順検討の訓練機会が少ないと感じる。	係長職
⑧-2	ノー残業デーの形骸化や残業時間の基準があいまいになっていることにより、ワークライフバランスがうまくいっていない人が自分も含め多いと思う。職員自身が元気でなければ市民対応や市政にも影響があると思うので、コンプライアンスの推進と共にその徹底も行ってほしい。	一般職
⑧-3	議員や市民の理不尽な要求やハラスメント、執拗なクレーム等があった場合に、市役所が組織として職員を守る仕組みが、コンプライアンス意識を高めることに有効である。	係長職
⑧-4	コンプライアンスを意識して法令遵守を心掛けていますが、法令に反しても自分の要望を通せと執拗に要求する市民対応をしていると心が折れます。市民からの不当要求を是認する風土が仙台市全体にあると思います。不当要求する市民の方が職員より大切なんだと感じています。	係長職
⑧-5	仙台市で行っている事業について、「拡充」を求める動きは前向きに取り組んでもらえるが(予算拡充など含め)、事業の見直しや縮小に関しては非常に消極的だと感じます。今までは必要であった事業内容だとしても、コロナも含め、状況は変わってきているにも関わらず、なかなか見直しという方向に向かないことは、まさに前例踏襲と捉えられても仕方ない状況ではないでしょうか。各事業や取り組みの費用対効果を検証して、一定期間の停止や廃止ということを行えるとういと常々思っています。	一般職
⑧-6	事務処理手順の理解をマニュアルばかりに頼ってしまい、根拠法令等の理解が進んでいない職員が多いと感じる。	係長職
⑧-7	「人に迷惑をかけない」ことが基本だと考えている。自己中心的な考えではなく、全体利益を優先させることを心掛けたい。	係長職
⑧-8	上位職ほど、権力者への付度傾向が強い。我々は市民のために仕事をするのであり、特定の人物や業者のために働くのではない。コンプライアンス研修等、綺麗ごとばかり述べるのではなく、上位職ほど、拜命当時の「宣誓文」に従っていただきたい。親が腐れば、子供達も腐るのは当然の結果である。	一般職
⑧-9	課内や係内ミーティングが風通しの良い職場の基本であり、それがコンプラ推進の基盤と思いますが、コロナで不要不急以外のものはすべて無駄といった雰囲気となっており、そうしたミーティング自体が無駄(自分の仕事さえ進捗できればよい)といった雰囲気となってきていると思います。	係長職
⑧-10	自分の考えが固まっている高齢層に対して、どうすれば意識改革につながるのか、効果的な方法を教えて欲しい。	管理職
⑧-11	意味の無い決まり、何のためなのかよくわからない取り決めなど有名無実化している手順を確実に廃止していくことが必要。それらをそのままにしておくことで、省略することが常態化したり、決まりを破ることに抵抗がなくなったりしてしまう。	係長職
⑧-12	仕事をしない人が多数散見される。その分をまじめな人が頑張ってカバーしている。仕事をしない人は職務専念義務違反。相応の対処してほしい。	一般職
⑧-13	特に壮年期以上の職員においてコンプラ意識の低さを感じる。	一般職
⑧-14	責任のある仕事を何十年も続けている人を非正規のままにしておくのはどうかと思う。	会計年度等
⑧-15	コロナ禍であっても、任意の範囲内で、仕事内外でのコミュニケーションは必要だと思います。が、食事会等を行う際に、いわゆるマスク会食などの徹底を市職員から行っていくべきだと思います。	一般職

4 (参考資料) 調査票

令和4年度 コンプライアンス推進に係る職員意識調査 調査票

【はじめに】

この度は、本調査にご協力いただきありがとうございます。
調査の結果は、本市のコンプライアンス推進に係る取組みの効果や課題を検証するための重要な資料となります。また、市民協働の推進に関する設問については、市民局が市民協働の推進に関する意識を把握するために活用します。
調査結果は統計的に処理され、個人が特定されることはありません。
皆さんの率直な気持ちをお聞かせください。

※「コンプライアンス」とは…法令や社会のルールを守っていくことのみならず、市民のニーズや社会の要請に応えていくこと。

Q1～6では、仕事に対する個人の意識に関し、あなたご自身のことについてお尋ねします。

Q1 あなたは、現在の自分の仕事にやりがいを感じていますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q2 職場において、あなたの仕事に対するやりがいや意欲を高めるために、有効または必要だと思うことを選択してください。【複数回答可】

- a01 自分の仕事の意義や市政における役割を認識できること
- a02 自分の仕事の成果や取組姿勢を上司や同僚から認められること
- a03 仕事の成果や取組姿勢が昇給、昇進に反映されること
- a04 課内研修等により業務のスキルが向上すること
- a05 上司との業績評価や自己申告に係る面談
- a06 上司との日頃からの情報や意見の交換
- a07 同僚との日頃からの情報や意見の交換
- a08 ミーティング等で市政や仕事の方針が共有されること
- a09 家庭の事情や休暇取得への配慮などワーク・ライフ・バランスが確保されること
- a10 その他

Q2-2 「10 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q3 あなたは、仙台市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q4 あなたは、自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解していると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q5 あなたは、コンプライアンス推進について、組織で取り組んでいく必要があると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q6 あなたは、日頃からコンプライアンスを意識していますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q7～21では、コンプライアンスを推進するための行動に関し、あなたご自身のことについてお尋ねします。

Q7 あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q8 あなたは、仕事において、相手に対して、分かりやすい言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q9 あなたは、仕事において、対応の際、マナーや服装などに気を配った行動ができていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q10 あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をする事ができていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q11 あなたは、公平・公正に職務を執行することができていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q12 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q13 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q14 あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q15 あなたは、職場において、自分の仕事についての情報共有が十分にできていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q16 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q17 あなたは、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q18 あなたは、自分の仕事について、上司から適切に指示や確認を受けていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q19 あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q20、21は「係長職以上のみ」お答えください。(その他の方はQ22へ)

Q20 (係長職以上のみ)
あなたは、部下から報告・連絡・相談を受けたときに、適切に時間を設けて向き合うことができていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q21 (係長職以上のみ)
あなたは、部下が業務に関して疑問を感じた時に、自分に対して質問したり意見を言ったりできる関係性にあると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q22～26では、職場のコミュニケーションに関し、あなたご自身や、あなたの職場のことについてお尋ねします。

Q22 あなたの職場は、お互いに意見を言い合うことができる職場ですか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q23 あなたの職場は、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場ですか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q24 お互いに意見を言い合い相談しやすい職場づくりに有効だと思う取組み等は、どのようなものですか？【複数回答可】

- a01 職場内ミーティング
 a02 上司からの気軽な声かけ
 a03 上司との業績評価や自己申告に係る面談
 a04 上司との日頃からの情報や意見の交換
 a05 同僚との日頃からの情報や意見の交換
 a06 朝礼
 a07 その他

Q24-2 「07 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q25は「管理職を除く職員のみ」、Q26は「管理職のみ」お答えください。

Q25 (管理職を除く職員のみ)
あなたが理想とする所属長(課長)に期待すること・求めたいことを選択してください。【3つまで選択可】

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> a01 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 | <input type="checkbox"/> a10 判断力・決断力 |
| <input type="checkbox"/> a02 職員個々の事情への配慮 | <input type="checkbox"/> a11 危機管理能力 |
| <input type="checkbox"/> a03 日頃からの気軽な声かけ | <input type="checkbox"/> a12 リーダーシップ・統率力 |
| <input type="checkbox"/> a04 職員の模範となる高い倫理性 | <input type="checkbox"/> a13 部トへの権限委譲 |
| <input type="checkbox"/> a05 的確な指示・助言 | <input type="checkbox"/> a14 柔軟な思考・姿勢 |
| <input type="checkbox"/> a06 適切・公平な評価 | <input type="checkbox"/> a15 企画・実行力(事業の創出・拡充) |
| <input type="checkbox"/> a07 部下の人材育成に対する積極的な姿勢 | <input type="checkbox"/> a16 企画・実行力(事業の廃止・見直し) |
| <input type="checkbox"/> a08 深い知識やノウハウ | <input type="checkbox"/> a17 分からない |
| <input type="checkbox"/> a09 組織内外との的確な調整力 | <input type="checkbox"/> a18 その他 |

※選択できるのは、「その他」を含めて3つまでです。

Q25-2 「18 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q26 (管理職のみ)
あなたは、自分が部下からどのような能力や姿勢を期待されていると思いますか？【3つまで選択可】

<input type="checkbox"/> a01 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢	<input type="checkbox"/> a10 判断力・決断力
<input type="checkbox"/> a02 従業員の個々の事情への配慮	<input type="checkbox"/> a11 危機管理能力
<input type="checkbox"/> a03 日頃から気軽な声かけ	<input type="checkbox"/> a12 リーダーシップ・統率力
<input type="checkbox"/> a04 従業員の模範となる高い倫理性	<input type="checkbox"/> a13 部下への権限委譲
<input type="checkbox"/> a05 的確な指示・助言	<input type="checkbox"/> a14 柔軟な思考・姿勢
<input type="checkbox"/> a06 適切・公平な評価	<input type="checkbox"/> a15 企画・実行力（事業の創出・拡充）
<input type="checkbox"/> a07 部下の人材育成に対する積極的な姿勢	<input type="checkbox"/> a16 企画・実行力（事業の廃止・見直し）
<input type="checkbox"/> a08 深い知識やノウハウ	<input type="checkbox"/> a17 分からない
<input type="checkbox"/> a09 組織内外との的確な調整力	<input type="checkbox"/> a18 その他

※選択できるのは、「その他」を含めて3つまでです。

Q26-2 「18 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q27～33では、組織風土に関し、あなたご自身や、あなたの職場のことについてお尋ねします。

Q27 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q28 あなたの職場では、関係部署との連携を積極的に行っていると思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q29 あなたの職場では、いろいろな立場の人(正職員、再任用職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員など)をチームの一員として互いに尊重する雰囲気がありますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q30 あなたの職場は、職員の指導・育成を積極的に行う雰囲気がありますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q31 あなたの職場は、誰もが休暇を取得しやすい環境ですか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q32 あなたの上司は、あなたの提案や挑戦を積極的に後押ししてくれていると思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q33 (係長職以上のみ)
あなたは、日頃から積極的に部下の提案を採用したり挑戦を後押ししたりできていると思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q34では、新型コロナウイルス感染症によるあなたの職場や仕事への影響についてお尋ねします。

Q34 新型コロナウイルス感染症の拡大によって、あなたの職場でのコミュニケーションや仕事に対する考え方に影響がありましたか？当てはまるものを選択してください。【複数回答可】

- a01 気軽に質問や相談をしにくくなった
 a02 無駄な会話が減って仕事が進めやすくなった
 a03 勤務時間外での交流の機会が減って親睦が深まりにくくなった
 a04 勤務時間外での交流の機会が減って気楽になった
 a05 職場の人間関係がギクシャクして雰囲気が悪くなった
 a06 社員が協力し合って仕事に取り組みようになった
 a07 仕事があまりにも繁忙でやる気が減退した
 a08 担当業務の変更や中止でやりがいや意欲が低下した
 a09 仕事は忙しくなったがやりがいや意欲を感じた
 a10 市役所に期待される役割をより強く意識するようになった
 a11 仕事上で様々な工夫や改善を行った
 a12 特に当てはまるものはない
 a13 その他

Q34-2 「13 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q35～38では、内部統制制度に関し、あなたご自身や、あなたの職場のことについてお尋ねします。

Q35 あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っていると思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q36 あなたの職場では、もしミスが発生した場合に、組織として対処し、再発防止に取り組んでいく雰囲気がありますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q37 あなたは、仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができると思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q38 (係長職以上のみ)
あなたは、部下がミスをしたときに、頭ごなしに叱責することなく受け止め、速やかに上司や関係部署へ伝達することができると思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q39～41では、仙台市職員相談・通報窓口に関し、あなたご自身のことについてお尋ねします。

Q39 あなたは、仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？

- 1 はい 2 いいえ

Q40 (Q39で「1 はい」と回答した方のみ)
あなたは、職場内における不正等の通報対象事実を発見した場合に、この窓口相談又は通報をしますか？

- 1 はい 2 いいえ

Q41 (Q40で「2 いいえ」と回答した方のみ)
この窓口相談又は通報をしないと思う理由を選択してください。【複数回答可】

- a01 上司や同僚などに相談できるので、この窓口へ相談又は通報をする必要がない
 a02 詳しい制度の内容が分からないため
 a03 窓口の連絡先又は通報（相談）方法が分からないため
 a04 通報（相談）したことが周知に知られてしまうことが心配であるため
 a05 通報（相談）したことにより不利益な取扱いを受けることが心配であるため
 a06 通報（相談）しても、適切な調査や是正措置が行われると思えないため
 a07 不正等には積極的に関わり合いたくないため
 a08 その他

Q41-2 「08 その他」を選択した場合にご記入ください。

その他、コンプライアンス推進に関してご意見があれば、自由にご記入ください。
(コンプライアンス意識浸透のために有効だと思う取組み、仙台市コンプライアンス行動規範集の活用方法、コンプライアンス推進担当への要望 等)

次の設問は、市民局が市民協働の推進に関する職員の意識を把握するためにお尋ねします。

本市では、複雑化・多様化する行政課題・地域課題に応えるために、市民からの信頼を礎に、「協働のまち・仙台」の実現に向けて様々な取り組みを進めています。

Q42～43では、市民協働に関して、あなた自身のことについてお尋ねします。

Q42 あなたは、現在担当している業務に関わらず、市の業務を進める上で、市民協働を推進することは大切だと思いますか？

1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q43 あなたが市民協働を推進していくために、有効または必要だと思うことを選択してください。【複数回答可】

- a01 市民協働に役立つ情報・ノウハウが得られる機会
- a02 市民協働に関してアドバイスが得られる機会
- a03 市民活動団体等の知見が得られる機会
- a04 市民活動団体等との交流や活動体験の機会
- a05 その他

Q43-2 「05 その他」を選択した場合にご記入ください。

最後に、あなたご自身のことについてお伺いします。

あなたの所属を教えてください。

※併任または兼務職員については、普段勤務している所属についてご回答ください。

- | | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|--|
| <input type="radio"/> 01 危機管理局 | <input type="radio"/> 09 経済局 | <input type="radio"/> 17 泉区 |
| <input type="radio"/> 02 総務局 | <input type="radio"/> 10 文化観光局 | <input type="radio"/> 18 消防局 |
| <input type="radio"/> 03 まちづくり政策局 | <input type="radio"/> 11 都市整備局 | <input type="radio"/> 19 教育局 |
| <input type="radio"/> 04 財政局 | <input type="radio"/> 12 建設局 | <input type="radio"/> 20 水道局 |
| <input type="radio"/> 05 市民局 | <input type="radio"/> 13 青葉区 | <input type="radio"/> 21 交通局 |
| <input type="radio"/> 06 健康福祉局 | <input type="radio"/> 14 宮城野区 | <input type="radio"/> 22 ガス局 |
| <input type="radio"/> 07 子供未来局 | <input type="radio"/> 15 若林区 | <input type="radio"/> 23 市立病院 |
| <input type="radio"/> 08 環境局 | <input type="radio"/> 16 太白区 | <input type="radio"/> 24 会計室、行政委員会事務局（教育局除く）、議会事務局 |

あなたの任用形態を教えてください。

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> 1 正職員、再任用職員、任期付職員 | <input type="radio"/> 2 会計年度任用職員、随時的任用職員、特別職非常勤嘱託職員 |
|---|---|

現在の職場の所属期間を教えてください(令和3年11月1日現在)。

- | | | |
|------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| <input type="radio"/> 1_一年未満 | <input type="radio"/> 2_一年以上～三年未満 | <input type="radio"/> 3_三年以上 |
|------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|

あなたの年齢を教えてください。

- | | | | | |
|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> 1_～二十歳代 | <input type="radio"/> 2_三十歳代 | <input type="radio"/> 3_四十歳代 | <input type="radio"/> 4_五十歳代 | <input type="radio"/> 5_六十歳代～ |
|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|

(正職員、再任用職員、任期付職員のみ)あなたの職階を教えてください。

- | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="radio"/> 1 一般職 | <input type="radio"/> 2 係長職 | <input type="radio"/> 3 管理職 |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|

(正職員、再任用職員、任期付職員のみ)あなたの職種(採用区分)を教えてください。

- | | | | |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| <input type="radio"/> 1 事務職員 | <input type="radio"/> 2 技術職員 | <input type="radio"/> 3 消防職員 | <input type="radio"/> 4 その他 |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|

【参考】

事務職員:行政事務、福祉、心理 など

技術職員:衛生、土木、建築、機械、電気、化学、保育士、栄養士、保健師、医療関係 など

その他:技能職員、企業局における独自採用の職種、行政教員 など

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。